

Définition des notions de sexe et de genre

SEXE BIOLOGIQUE

Le sexe biologique comprend les organes génitaux externes, les structures reproductrices internes, les chromosomes, les hormones et les caractéristiques sexuelles secondaires (seins, pilosité et cheveux, par exemple). Ces caractéristiques sont objectives : on peut les voir et les mesurer.

L'échelle ne comprend pas seulement deux catégories (mâle et femelle); il s'agit en fait d'un continuum. La plupart des gens se trouvent quelque part à proximité d'une de ces deux extrémités. L'espace du milieu est occupé par les intersexuels (qui présentent une combinaison de caractéristiques mâles et femelles), par exemple, à la fois un testicule et un ovaire ou des chromosomes XY (caractéristique habituellement mâle) et un vagin. Certains intersexuels présentent des attributs qui ne sont pas complètement masculins ou féminins. Enfin, le milieu du continuum regroupe aussi certaines personnes transgenres, dont celles qui sont en transition vers la chirurgie pour changement de sexe.

IDENTITÉ SEXUELLE

Par identité sexuelle, s'entend la façon dont la personne se voit et s'identifie (comme un homme, une femme, un garçon, une fille) par rapport à sa sexualité. L'identité sexuelle est une caractéristique psychologique. Contrairement au sexe biologique, on ne peut pas l'observer ni la mesurer. Il faut se fier à ce qu'en dit l'individu.

L'identité sexuelle comporte plus que deux catégories, tout comme le sexe biologique; le segment du milieu est occupé par les personnes qui considèrent appartenir à un troisième sexe ou genre, aux deux sexes ou à aucun. Les mots nous font défaut pour ces identités, puisque dans notre culture, nous sommes censés nous identifier entièrement à l'une ou l'autre des catégories situées à chaque extrémité. On utilise parfois l'expression de genre « queer » pour les désigner.

La plupart des gens ont l'impression d'avoir une psyché à la fois masculine et féminine. Cette idée en effraie certains; ils chercheront à purger l'une ou l'autre dimension par un comportement et des attributs exagérément stéréotypés.

EXPRESSION SEXUELLE

L'expression sexuelle, c'est tout ce que nous faisons afin de communiquer notre identité sexuelle aux autres. Il s'agit, par exemple, de notre façon de nous habiller ou de coiffer, de nos manières, de la modulation de notre voix, du rôle que nous adoptons dans nos interactions sociales, etc.

L'expression sexuelle peut être communiquée de façon délibérée, mais il arrive aussi qu'elle se révèle de manière accidentelle. Elle peut être imposée durant l'enfance, ou encore par un code vestimentaire à l'école ou au travail.

On peut aussi représenter l'expression sexuelle comme un continuum dont les pôles sont l'expression féminine et l'expression masculine. Entre ces extrémités se trouvent diverses expressions sexuelles androgynes (ni féminines ni masculines) ou combinées (ce qu'on appelle parfois le « brouillage des genres »).

L'expression sexuelle d'une personne peut varier d'un jour à l'autre, voire d'une situation à l'autre, mais la plupart des gens sont capables d'indiquer sur l'échelle jaune où ils se sentent à l'aise. L'étendue de la zone d'expression sexuelle peut varier d'une personne à l'autre.

ORIENTATION SEXUELLE

L'orientation sexuelle indique vers qui une personne est érotiquement attirée. À une extrémité du continuum se trouvent les personnes « attirées vers les femmes » et à l'autre, celles qui sont « attirées vers les hommes ». La bisexualité se situe au centre. On trouve aussi des gens qui sont asexuels (qui n'éprouvent aucune attirance, quel que soit le sexe d'une personne).

Nous avons tendance à croire que la plupart des gens sont attirés uniquement par des hommes ou uniquement par des femmes (qu'on soit homo ou hétéro). Toutefois, des études montrent qu'en fait, la plupart des gens se situent non pas aux extrémités, mais bien quelque part entre ces deux pôles.

Source : Center for Gender Sanity, Westchester, Californie

TRANS

Le terme « trans » (ou « transgenre ») désigne un vaste éventail d'identités et d'expériences. Cette catégorie comprend :

- a) les personnes transsexuelles (après chirurgie ou engagées dans une démarche de chirurgie pour changement de sexe et/ou de traitement hormonal);
 - b) les personnes travesties de manière occasionnelle ou permanente (dont l'expression sexuelle contraste avec leur sexe biologique);
 - c) les personnes dont l'expression sexuelle diffère de leur sexe biologique.
- « L'émancipation trans ne constitue une menace ni pour les lesbiennes ni pour les gais ou les bisexuels... Nous ne cherchons pas à vous dérober votre identité. Ni la chirurgie pour changement de sexe ni la fluidité des genres ne mettent en jeu le droit à l'identité et à l'expression de soi. Au contraire, notre lutte ne fait que le fortifier.

« Un millier de ficelles relie mon droit d'être moi à votre droit d'être vous-mêmes. »

Leslie Feinberg, Trans Liberation, 1998

CISGENRE

Un terme issu de la communauté trans qui veut essentiellement dire « toute personne qui n'est pas trans ». C'est devenu un référent au sein de la communauté, comme à l'extérieur.

QUEER

Utilisé par les personnes qui n'adhèrent pas à la vision binaire des genres : homme ou femme. « Femme » comprend les femmes cis et trans. « Homme » comprend les hommes cis et trans. Les personnes « queer » refusent d'être étiquetées comme homme ou femme.

CAMOUFLAGE

Dans la communauté trans, le camouflage signifie qu'une personne trans se distancie complètement de sa vie antérieure. Il s'agit d'une coupure totale avec le passé face au reste du monde. Le prénom masculin ou féminin que cette personne avait n'existe plus. Pour quelqu'un qui vit dans le « camouflage », rien de ce qui a existé avant la transition n'est réel.

HvF - transition homme vers femme

FvH - transition femme vers homme

TRAVESTIS

De façon générale, un travesti est un homme hétérosexuel qui a besoin d'exprimer son côté féminin, mais qui est satisfait d'assumer son identité d'homme dans le quotidien. Certaines femmes sont également travesties, mais il y en a beaucoup moins et on sait peu de choses à leur sujet, car peu d'études portent sur cette question. Un travesti s'identifie généralement selon son sexe à la naissance (sexe biologique) et les papiers le concernant reflètent cet état.

DRAG-QUEEN

Il s'agit généralement d'un homme gai parodiant les stéréotypes sociaux s'appliquant aux femmes. Pour être efféminé, il verse dans l'exagération, tant du point de vue de l'habillement, de l'expression orale que de la gestuelle. Les vraies « drag-queens » effectuent très rarement une transition de genre. Par contre, selon des données empiriques, beaucoup de femmes trans font des spectacles de « drag-queens » pour recueillir des fonds ou pour apprivoiser leur nouveau genre dans un lieu où elles se sentent relativement à l'aise.

DYSPHORIE DE GENRE

Une personne insatisfaite de son sexe biologique ou du genre qui lui a été assigné à la naissance.

BINARITÉ LINGUISTIQUE

La langue sépare les gens en « hommes » et « femmes ». Les qualités sont soit « masculines » ou « féminines », sans aucune autre option. Bien des gens ne se voient ni entièrement « homme » ni « femme ». Par exemple, plutôt que de dire « les hommes et les femmes » pour désigner « tous les adultes, quel que soit leur sexe », il faudrait dire « les personnes de tous les sexes ». Notons aussi que « homme » ne veut pas dire « pas une femme » et vice-versa.

Personne Gingembre v3.3

Translated by
cfsfcée
CANADIAN FEDERATION OF STUDENTS
FORMATION ORGANISATION DES ÉTUDIANTS

Le genre est l'un de ces concepts que tout le monde croit comprendre, mais que la plupart ignore. Le genre n'est pas binaire. Ce n'est pas « un ou l'autre ». Dans plusieurs cas, il s'agit « des deux et plus ». Une pincée de ceci, un soupçon de cela. Ce délicieux petit guide est conçu comme un hors-d'œuvre afin de mieux comprendre les genres. S'il vous ouvre l'appétit, c'est tant mieux.

by its pronounced **METROsexual.com**

4 versions et combinaisons
d'étiquettes possibles
(parmi une infinité)

Dessinez votre point dans les deux continuum de chaque catégorie pour représenter votre identité et combinez tous les ingrédients pour former votre personne gingembre.

Identité du genre

Féminité ↔ Masculinité

Comment vous, dans votre esprit, définissez votre genre selon votre conformité (ou non conformité) à ce que vous pensez être les options de votre genre.

Indique un manque de ce

Expression du genre

Féminin ↔ Masculin

La manière dont vous manifestez votre genre par vos actions, votre habillement et votre attitude, et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre.

Sexe biologique

Féminité ↔ Masculinité

Les caractéristiques sexuelles à votre naissance et pendant votre croissance, incluant les organes sexuels, la forme du corps, le ton de la voix, la pilosité, les hormones, les chromosomes, etc.

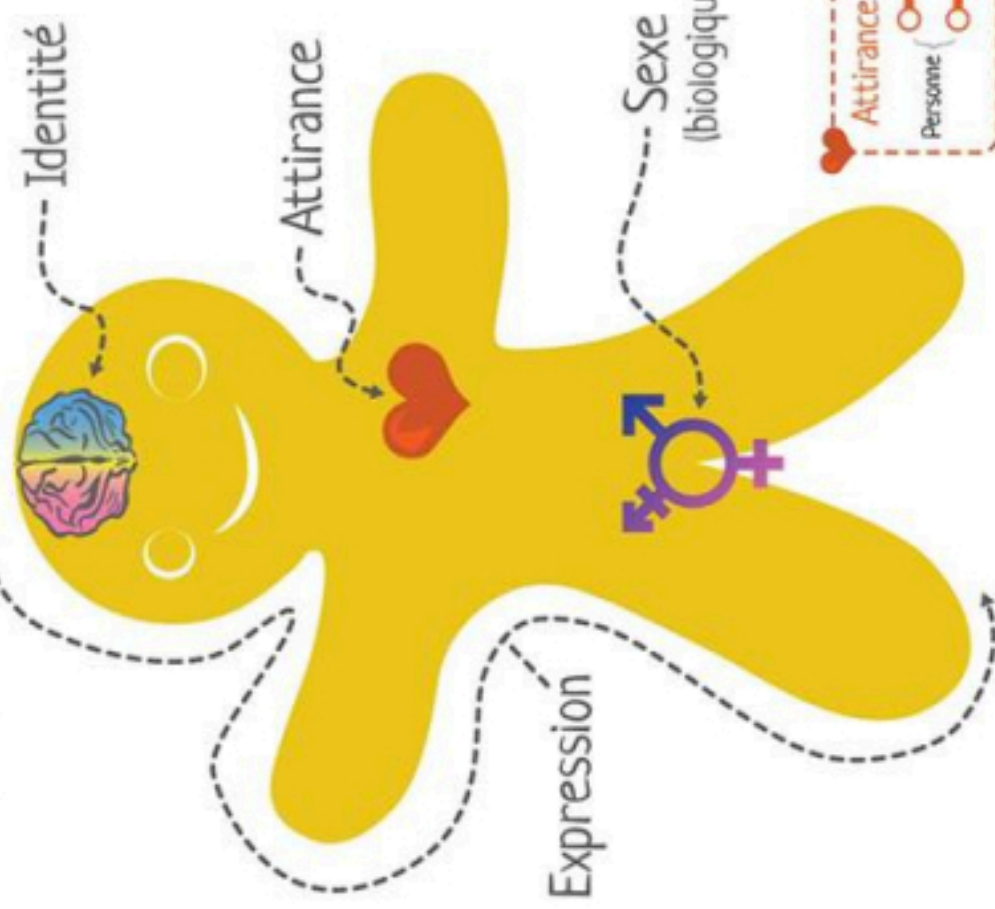
Attirance sexuelle envers

Personne (Femme/féminité) ↔ (Homme/masculin/masculinité)

Attirance émotionnelle envers

Personne (Femme/féminité) ↔ (Homme/masculin/masculinité)

Pour chaque groupe, encartez toutes les options qui s'appliquent à vous et dessinez le point qui décrit les aspects du genre qui vous attire.



Le défi trans

- A) Trouble de l'identité sexuelle ___ Bon nombre de transgenres y recourent un an ou deux après le changement social d'identité sexuelle.
- B) Thérapie hormonale ___ Période pendant laquelle une personne trans assume sa nouvelle identité sexuelle.
- C) Changement social d'identité sexuelle ___ Porter par plaisir des vêtements associés au sexe opposé, sans toutefois se sentir en porte à faux avec son sexe biologique.
- D) Chirurgie pour changement de sexe ___ Traitement habituellement administré au début de la transition.
- E) « Expérience concrète » ___ Adoption d'un mode d'expression sexuelle correspondant au sexe de son choix (vêtements, manières, prénom, etc.).
- F) Travestisme ___ Diagnostic posé par un spécialiste, concluant qu'une personne est transgenre (ce qu'elle savait déjà, la plupart du temps).

Jeu-questionnaire sur les membres transgenres

Vrai ou faux

1. ___ Les membres trans proviennent de tous les milieux, toutes les races, toutes les classes sociales, toutes les cultures et toutes les orientations sexuelles.
2. ___ Les membres trans travaillent dans tous les secteurs d'emploi.
3. ___ Certains membres trans « passent inaperçus », en ce sens que leur identité et leur expression sexuelle ne correspondent pas au sexe qu'ils avaient à la naissance.
4. ___ Certains membres trans s'abstiennent d'accomplir la phase de transition au travail par crainte des réactions, mais ils et elles vivent en accord avec l'identité et l'expression sexuelle qu'ils ont choisies dans les autres sphères de leur vie.
5. Certaines personnes continuent de travailler pendant la phase de transition d'homme à femme (HvF) ou de femme à homme (FvH) alors que d'autres adoptent le modèle non binaire.
6. ___ L'employeur n'est pas tenu par la loi de prévoir des mesures d'adaptation pour les personnes trans.
7. ___ Certaines personnes trans quittent leur emploi pour effectuer leur transition craignant avec raison de faire face à de l'hostilité; heureusement les travailleuses et travailleurs syndiqués sont davantage protégés et bénéficient de meilleurs avantages sociaux que les personnes non syndiquées voulant faire la transition.
8. ___ Nombreuses sont les personnes trans qui sont exclues des milieux de travail en raison de la discrimination. Même s'il n'y a pas de statistiques à ce sujet, on sait qu'un bon nombre de personnes trans HvF finissent par travailler dans l'industrie du sexe pour pouvoir survivre.
9. ___ On estime que 2 % à 5 % de la population s'identifient comme LGBT et que 0,5 % de ces personnes sont transgenres (c.-à-d. des personnes souffrant du syndrome de dysphorie sexuelle à des degrés divers). La proportion de personnes qui s'identifient comme transsexuelles et qui subissent une chirurgie pour changement de sexe est plus faible.

10. Des études révèlent que les cas de discrimination, de harcèlement et de violence à l'égard des personnes transgenres sont très nombreux dans le milieu de travail et dans la société. Selon un récent sondage réalisé en Ontario, 18 % des personnes trans ont déjà vu leur demande d'emploi rejetée et 13 % ont fait l'objet d'un congédiement déguisé en raison de leur identité sexuelle. (V)

11. ____ Egale Canada et Trans Pulse Canada ont recueilli des statistiques récentes sur l'intimidation et l'emploi. Egale Canada a également effectué un grand sondage sur l'intimidation auprès des personnes LGBTQ partout au pays. Selon les conclusions du sondage, 50 % des jeunes trans disent faire l'objet de commentaires transphobes tous les jours.

Rôles et responsabilités des parties pendant la transition

L'employeur :

- n'a pas le droit d'exercer de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle dans l'embauche, la formation ou la promotion des personnes trans;
- ne peut pas congédier un employé trans parce qu'il effectue une transition ou qu'il sort du placard;
- doit donner aux personnes trans l'accès à des toilettes, à un uniforme et à un code vestimentaire appropriés pendant la transition;
- doit veiller au respect de la vie privée et de la dignité de la travailleuse ou du travailleur en transition;
- doit collaborer et adapter ses dossiers en ce qui a trait aux régimes de retraite et d'assurance-maladie, à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, etc., afin de les rendre conformes à la nouvelle identité sexuelle de la travailleuse ou du travailleur;
- ne peut pas priver une personne trans de l'accès à des prestations d'assurances privées offertes aux employés pour certains besoins médicaux (par exemple, si la perruque est couverte en cas de cancer, elle devrait l'être également si une personne trans en a besoin pour des raisons médicales);
- doit consulter les représentantes et représentants syndicaux et collaborer avec eux;
- est responsable au premier chef de prévoir des mesures d'adaptation pour les employés trans jusqu'au point de contrainte excessive.

Le syndicat :

- est tenu de représenter équitablement tous ses membres;
- doit collaborer avec la travailleuse ou le travailleur lorsqu'une mesure d'adaptation est requise;
- doit défendre les travailleuses et travailleurs dont les droits sont menacés ou bafoués;
- doit éviter toute discrimination et tout harcèlement dans sa manière de fonctionner;
- doit veiller à ce que l'employeur remplisse son obligation de prévenir le harcèlement au travail et de défendre les travailleuses et travailleurs qui en sont victimes;
- doit respecter la vie privée de ses membres;
- doit diffuser de l'information (et s'assurer que l'employeur fasse de même) sur l'équité, le harcèlement et l'obligation d'adaptation.

La travailleuse ou le travailleur en transition :

- doit communiquer avec le syndicat et l'employeur;
- doit fournir les renseignements médicaux pertinents à son travail (uniquement);
- doit collaborer et participer à la définition et à la mise en œuvre des mesures d'adaptation appropriées, le cas échéant.

Exemple de libellé contractuel négocié par l'AFPC pour les membres trans

En 2015, les parties (Conseil du Trésor et l'AFPC) ont signé une proposition syndicale visant à intégrer l'identité et l'expression sexuelles comme motifs de discrimination illicite à l'article 19 de la convention collective PA.

Groupe Services techniques (TC) 21 juin 2014

19 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

Hameau de Fort Providence 30 juin 2017

3 – Reconnaissance

Absence de discrimination

3.03 L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition à l'égard d'un employé du fait de son âge, son sexe, ses croyances, sa couleur, sa nationalité, son orientation sexuelle, sa religion, son ascendance, son origine ethnique, son lieu d'origine, son état matrimonial, son identité sexuelle, sa situation de famille, son affiliation familiale, son allégeance politique, son association politique, sa condition sociale, un handicap, une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié, son adhésion à un syndicat ou ses activités syndicales.

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (le 31 mars 2016)

3 – Discrimination

3.02 L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination, ingérence, restriction, harcèlement ou coercition à l'égard d'un employé du fait de son âge, son sexe, sa race, sa couleur, ses croyances, son origine ethnique ou nationale, son état matrimonial, sa situation de famille, son orientation sexuelle, une condamnation pour laquelle aucun pardon n'a été accordé, son affiliation religieuse ou politique ou tout autre motif interdit par la loi, en raison de son adhésion à un syndicat ou ses activités syndicales, ni en raison de l'exercice de ses droits en vertu de la convention collective.

Unité 2 SÉTUE (UQAM) (31 décembre 2019)

5 – Droits et obligations des parties

5.05 L'Employeur, par ses personnes représentantes, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une de ses personnes représentantes ou de l'un de ses membres en raison de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de son handicap, ou de l'utilisation d'un dispositif quelconque pour pallier son handicap, de ses opinions ou autres actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle, de son changement de sexe, ainsi que ses relations sociales, le tout conformément aux obligations contractées par la convention.

(Notons l'emploi du terme « changement de sexe ». Il est fort probable qu'il a été ajouté pour protéger les membres contre la discrimination fondée sur l'identité et l'expression sexuelles. Sa signification peut être interprétée comme faisant uniquement allusion aux personnes qui subissent la chirurgie pour changement de sexe dans le cadre de leur transition et non pas employé dans son sens plus large. Ceci risque de devenir problématique.)

Gouvernement du territoire du Yukon (31 décembre 2015)

5 – Discrimination

5.01 En vertu de l'article 10 de la *Loi sur les droits de la personne du Yukon*, les parties conviennent que ni les employés, le syndicat ou l'employeur n'exercent aucune discrimination, ingérence, coercition, harcèlement, intimidation ou mesure disciplinaire à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale, son affiliation religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation de famille, un handicap psychologique ou physique, son adhésion à un syndicat ou ses activités syndicales. Plus précisément, les parties conviennent que « sexe » comprend l'identité ou l'expression sexuelle.

Caucus du Nouveau Parti démocratique de l'Assemblée du Yukon (31 mars 2015)

11- ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

11.01 Les employées et l'Employeur ont le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination fondée sur :

- a) l'ascendance, y compris la couleur et la race;
- b) l'origine nationale
- c) l'origine linguistique ou ethnique;
- d) la religion ou la croyance, ou encore les convictions, associations ou activités religieuses;
- e) l'âge;
- f) le sexe, y compris la grossesse et les conditions se rapportant à la grossesse;
- g) l'orientation sexuelle
- h) l'identité sexuelle
- i) les handicaps physiques ou psychologiques;
- j) l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels;
- k) les convictions, associations ou activités politiques;
- l) la situation matrimoniale ou familiale;
- m) l'apparence ou les attributs physiques
- n) la source de revenu;
- o) le lieu de résidence
- p) les activités syndicales ou l'adhésion à un syndicat;
- q) l'association réelle ou présumée avec d'autres particuliers possédant les caractéristiques susmentionnées.

**Les droits
des trans,**

**les droits
des travailleuses
et travailleurs et**

**les droits
de la personne : même combat!**



**Passez à l'action
aujourd'hui!**

Êtes-vous une femme ou un homme?

**Une question très délicate pour
certaines personnes.**

Pour les trans, ces personnes dont l'identité et l'expression sexuelles ne correspondent pas à leur sexe biologique, des gestes aussi simples qu'utiliser les toilettes publiques ou demander un permis de conduire peuvent déclencher l'hostilité, l'intolérance, la discrimination, voire la violence.

Malheureusement, ni la Loi canadienne sur les droits de la personne ni les dispositions législatives fédérales sur les crimes haineux ne protègent explicitement les gens contre la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression sexuelle.

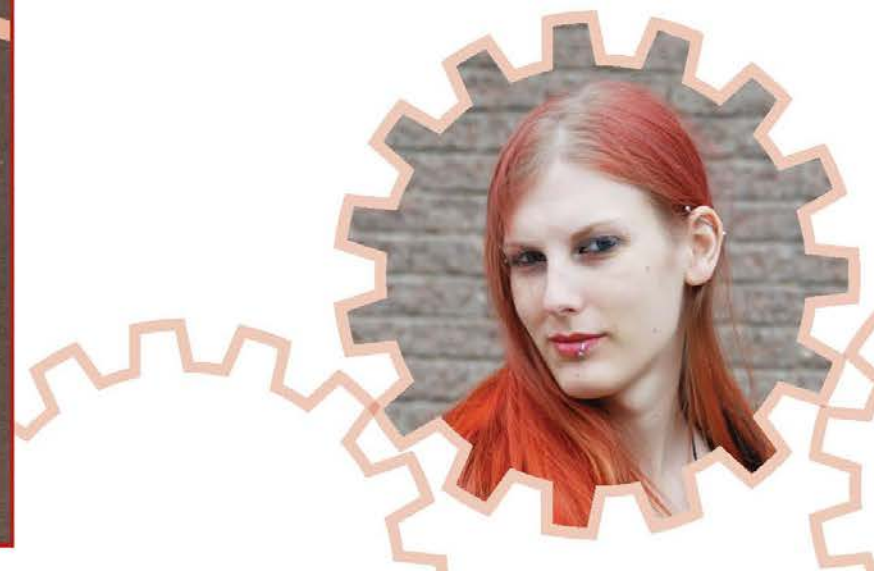
Cela signifie qu'une femme pourrait être congédiée si elle refuse de se maquiller.

Cela signifie qu'une personne trans ne pourrait peut-être pas utiliser les toilettes publiques correspondant à l'identité sexuelle qu'elle affiche.

Cela signifie qu'on pourrait refuser d'accorder une cote de sécurité à un homme trans parce que son apparence ne concorde pas avec l'information qui figure sur ses pièces d'identité.

Tout le monde a le droit au respect et à la dignité, tant en milieu de travail que dans la vie quotidienne.

Voilà pourquoi nous demandons instamment qu'on ajoute l'identité sexuelle et l'expression sexuelle comme motifs de discrimination prohibée à la Loi canadienne sur les droits de la personne et aux dispositions législatives fédérales sur les crimes haineux.



Droits des trans

et droits des travailleuses et travailleurs : même combat

Les trans sont des travailleuses et travailleurs, des syndicalistes, des membres de notre mouvement.

Nous savons que c'est mal lorsqu'un employeur congédie en fonction de caractéristiques personnelles qui n'ont aucune pertinence.

Nous savons que c'est mal lorsqu'un de nos membres hésite à se présenter au travail par crainte du harcèlement ou de la violence d'un collègue.

Nous savons que c'est mal lorsque l'employeur refuse à ce même membre l'accès à des avantages sociaux dont tous les autres jouissent.

Nous savons que c'est mal quand un de nos membres hésite à demander l'aide du syndicat par crainte d'être rejeté.

Nous savons c'est mal quand la majorité garde le silence tandis qu'un de ses membres souffre.

Droits des trans

et droits de la personne : même combat

Défendre les droits des trans n'équivaut pas à négocier des « droits spéciaux ». Les trans ne demandent rien de « spécial » – ils veulent simplement un lieu de travail, un vestiaire, des toilettes où ils sont en sécurité; ils veulent aussi le droit d'être appelés par leur nom, de bénéficier de mesures d'adaptation et d'être désignés selon le sexe qu'ils choisissent. Ils veulent, en somme, les mêmes droits que la plupart des gens tiennent pour acquis.

Voilà pourquoi l'AFPC demande que l'identité et l'expression sexuelles soient ajoutées comme motifs de discrimination prohibée à la Loi canadienne sur les droits de la personne et aux dispositions législatives fédérales sur les crimes haineux.



Définitions

Trans : terme-cadre utilisé pour faire référence à toute personne dont l'identité et l'expression sexuelles ne correspondent pas à son sexe biologique. Ce terme englobe tant les personnes transsexuelles (qui subissent une chirurgie de réassignation sexuelle) que les personnes transgenres (qui ne souhaitent pas d'intervention chirurgicale)..

L'identité sexuelle correspond au sentiment inné d'une personne d'être homme, femme ou entre les deux.

L'expression sexuelle constitue la manifestation de cette identité interne (vêtements, maquillage, etc.)

Voici ce que vous pouvez faire

- Contactez votre député et dites-lui que vous jugez important que l'identité sexuelle et l'expression sexuelles soient ajoutées à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Signez la lettre qui figure au psac-afpc.com.
- Téléchargez la publication du Congrès du Travail du Canada intitulée *Travailleuses et travailleurs en transition—Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux* (congresdutravail.ca).
- L'organisme Egale Canada (egale.ca) est une bonne source d'informations sur des ressources dans votre communauté, y compris des spécialistes des questions trans.

Les droits des trans, les droits des travailleuses et travailleurs et les droits de la personne : même combat!

Passez à l'action aujourd'hui!



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

www.psac-afpc.com

Campagne de l'Alliance de la Fonction
publique du Canada,
un syndicat qui représente plus de
172 000 membres partout au pays.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

**Mémoire au Comité permanent de la justice et des
droits de la personne
de la Chambre des communes**

**sur le projet de loi C-16
*Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de
la personne et le Code criminel***

**Alliance de la Fonction publique
du Canada**

Octobre 2016

Introduction

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente plus de 180 000 travailleuses et travailleurs partout au pays, ce qui en fait le plus important syndicat de la fonction publique fédérale. Même si la majorité de ses membres sont employés par le gouvernement canadien et ses organismes, d'autres proviennent des gouvernements territoriaux, du secteur privé et du secteur parapublic, dont les universités.

L'AFPC milite depuis des années pour que le gouvernement interdise formellement toute forme de discrimination à l'endroit des personnes transgenres et transsexuelles (trans).

Note : Nous n'avons pas publié le nom des membres de l'AFPC cités dans le mémoire par respect pour leur vie privée.

Il faut mettre un terme à la discrimination fondée sur l'identité sexuelle

Le projet de loi C-16 intègre l'identité ou l'expression sexuelle aux dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code criminel*.

La Chambre des communes a adopté à une écrasante majorité le projet de loi le 18 octobre 2016. Les membres de l'AFPC ont accueilli ce vote avec soulagement, encouragés de savoir que la communauté trans aurait enfin la confirmation officielle que la discrimination et la violence fondées sur l'identité ou l'expression sexuelle ne seraient plus tolérées au Canada.

Nous enjoignons ce Comité d'appuyer le projet de loi dans sa forme actuelle et d'en faire rapport sans délai.

Je suis ici pour vous dire que nous sommes des êtres humains comme vous. Je suis ici pour vous dire que je suis votre égale en tous points. Ce n'est pas parce que je ne corresponds pas à l'idée étroite que se font certains de l'identité sexuelle que je mérite de mourir, de me faire cracher dessus ou d'être tabassée, mutilée ou maltraitée.

– Membre de l'AFPC

Une communauté extrêmement marginalisée

Les personnes trans sont parmi les plus marginalisées de notre société : les obstacles qu'elles doivent franchir pour se loger, travailler et accéder aux services abondent. Elles doivent aussi faire face à la violence extrême, aux préjugés et à la haine qui, malheureusement, les poussent trop souvent au suicide.

Citons en exemple les conclusions d'une vaste étude nationale parrainée par le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne. Publié en 2011, le rapport nous apprend que 74 % des jeunes trans font l'objet de harcèlement verbal à l'école et 37 %, de violence physique¹.

D'autres études révèlent que les personnes transgenres sont exposées à des niveaux très élevés de discrimination, de harcèlement et de violence dans leur vie personnelle et professionnelle. Les conclusions d'une enquête ontarienne a établi que 18 % des personnes trans n'obtiennent pas d'emploi à cause de leur identité de genre, tandis que 13 % perdent leur emploi pour la même raison².

L'AFPC : championne des droits de ses membres trans

L'AFPC défend avec ardeur les droits de ses membres gais, lesbiennes, bisexuels et trans. Nous avons négocié l'ajout d'avantages sociaux pour les couples de même sexe dans les conventions collectives bien avant que ne soit modifiée en ce sens la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Nous nous sommes opposés aux pratiques discriminatoires des employeurs relevant du fédéral devant des commissions des relations de travail et de la Commission canadienne des droits de la personne.

Citons le cas de notre membre Dale Akerstrom. En février 1993, M. Akerstrom a déposé une plainte auprès du Tribunal canadien des droits de la personne, lorsque l'employeur a refusé d'étendre la couverture des régimes de soins de santé et de soins dentaires à son conjoint. En 1995, la Cour suprême a statué que les droits des gais et des lesbiennes étaient protégés par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés (affaires Egan et Nesbit). Ce jugement a forcé le Conseil du Trésor à reconnaître que sa politique était discriminatoire. Pour sa part, le tribunal saisi de l'affaire Akerstrom a ordonné à l'employeur de mettre fin à la discrimination.

C'est pourquoi les couples de même sexe ont maintenant droit aux prestations de santé et de retraite et à d'autres avantages que la société n'accordait qu'aux couples hétérosexuels.

Aujourd'hui, l'AFPC demeure aux premières lignes de la promotion des droits de ses membres trans. Entre autres dispositions qu'elle a négociées, notons : l'ajout

¹ [Every Class in Every School: Final Report on the First National Climate Survey on Homophobia, biphobia and transphobia in Canadian Schools](#), Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, mai 2011. (en anglais seulement)

² G. Bauer et coll. "We've got work to do: Workplace discrimination and employment challenges for trans people in Ontario", *Trans Pulse E-Bulletin*, 30 mai 2011. [en ligne] [transpulseproject.ca] (en anglais seulement)

de l'identité et de l'expression sexuelles aux motifs de distinction illicite, l'accès à des toilettes et des vestiaires sécuritaires, et le droit des personnes trans d'être désignées selon le sexe de leur choix.

L'AFPC a négocié l'ajout de l'identité sexuelle aux clauses antidiscriminatoires des conventions collectives d'au moins 3 musées et autres organismes à vocation artistique, de 9 unités de négociation dans le domaine aéroportuaire, de 8 des 16 unités au Yukon et de 21 des 29 unités dans les Territoires du Nord-Ouest. Cela n'a pas nui que ce territoire soit devenu la première instance canadienne à modifier sa loi sur les droits de la personne pour interdire la discrimination fondée sur l'identité et l'expression sexuelles.

Au gouvernement fédéral, nos membres du groupe Services techniques (TC) ont obtenu l'ajout de l'identité sexuelle et de son expression dans la disposition sur l'élimination de la discrimination de leur convention collective. Dans le cadre des négociations en cours, l'AFPC et le Conseil du Trésor se sont entendus en principe sur l'ajout du même libellé dans la convention collective de la plus importante unité de négociation, le groupe Administration des programmes.

Le projet de loi C-16 : une protection accrue des droits de la personne

L'AFPC croit que l'ajout de l'identité sexuelle aux motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la modification à l'avenant du *Code criminel* seraient des atouts maîtres dans la défense du droit des personnes trans de travailler dans un milieu où elles sont respectées et à l'abri des préjugés et de la haine.

Grâce à l'ajout de l'identité et de l'expression sexuelles aux articles 2 et 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, toute forme de discrimination et de harcèlement fondée sur l'identité sexuelle deviendrait expressément interdite dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale. Cela renforcerait la protection des droits des personnes trans et, plus important encore, aiderait à sensibiliser le public et les employeurs à leurs devoirs et obligations juridiques.

Le monde que je veux, c'est un monde où les personnes transgenres peuvent vivre ouvertement sans être humiliées.

– Membre de l'AFPC

Le projet de loi C-16 contribuerait indéniablement à mieux protéger les personnes trans contre les crimes haineux au Canada et à leur permettre de vivre dans la dignité et l'égalité.

Les personnes qui s'opposent au projet de loi sous prétexte qu'il ouvrirait grandes les portes des toilettes des femmes aux prédateurs sexuels ne font que

renforcer les stéréotypes et les préjugés dont fait l'objet la communauté trans. La preuve : il n'arrive rien de tel là où la loi protège les droits de personnes trans. Ce que ces personnes omettent de mentionner, c'est que le *Code criminel* interdit déjà le voyeurisme, l'agression sexuelle et les autres crimes du même genre.

Cet argument ne prouve rien, sinon qu'il *faut* adopter le projet de loi C-16 pour contrer les mythes et les préjugés et proclamer notre respect des droits de toutes les personnes.

Conclusion

Au Canada, les personnes trans sont extrêmement vulnérables et leurs droits, sujets à de fréquents abus. Le projet de loi C-16 aidera à enrayer la discrimination à leur égard et à traduire en justice les auteurs de crimes haineux. En plus de favoriser l'accès de ces personnes à la justice et à l'égalité, l'intégration de l'identité et de l'expression sexuelles aux dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code criminel* rehaussera la réputation de leader mondial dont jouit le Canada au chapitre des droits de la personne et l'aidera à honorer ses obligations internationales en la matière.

Je suis transgenre, ce qui m'a valu d'être harcelé par mes collègues et m'a coûté des promotions. J'ai reçu des évaluations de rendement négatives et été victime d'abus verbal de la part de mes supérieurs. Les transgenres doivent pouvoir non seulement exister, mais prospérer dans notre société. Garantir ce droit, c'est franchir l'une des dernières frontières des droits fondamentaux. Il faut mener plutôt que suivre; bâtir plutôt que détruire; protéger plutôt qu'ignorer. Les droits des transgenres et ceux liés à l'identité sexuelle sont des droits de la personne.

– Membre de l'AFPC

Le projet de loi C-16 n'est pas le premier proposant l'inclusion de l'identité sexuelle dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code criminel*. Il est presque la copie conforme du projet de loi d'initiative parlementaire C-279, qui a failli être adopté lors de la dernière législature.

Nous demandons respectueusement au Comité d'accélérer ses audiences et de faire rapport le plus tôt possible du projet de loi C-16 à la Chambre des communes. Les personnes trans attendent depuis trop longtemps.