



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

# Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle

ISBN : 0-7794-0120-4

Approuvée par la CODP : le 30 mars 2000

(Veuillez prendre note que des révisions mineures ont été apportées en décembre 2009 pour tenir compte des modifications législatives résultant de la *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne*, qui est entrée en vigueur le 30 juin 2008.)

Disponible sur Internet : [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca).

Disponible dans d'autres versions accessibles sur demande.

*Available in English*

## Table de matières

Objet des politiques de la CODP .....	3
1. Introduction.....	3
2. Objectif .....	5
3. Contexte .....	5
4. Qu'entend-on par « identité sexuelle »? .....	6
5. Application de la politique.....	7
6. Discrimination.....	7
6.1 La discrimination directe .....	7
6.2 La discrimination indirecte .....	8
6.3 Autre forme de discrimination indirecte.....	8
6.4 La discrimination pour des raisons fondées sur l'association .....	9
7. Emploi.....	9
8. Services.....	10
9. Hébergement (logement) .....	10
10. Adhésion à des associations professionnelles.....	11
11. Harcèlement .....	11
a) Définition .....	11
b) Les remarques ou les gestes illicites n'ont pas à être explicites.....	12
c) Atmosphère empoisonnée .....	13
12. Confidentialité des renseignements .....	13
13. Responsabilité des employeurs pour les gestes de leurs employés ou mandataires .....	14
a) La théorie de la responsabilité des organismes en vertu de la common law .....	14
b) Responsabilité du fait d'autrui .....	14
14. Réparations prévues par le <i>Code</i> .....	14
Annexe : Glossaire.....	15
Pour plus d'information.....	17

## Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code ») autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code*.<sup>1</sup> Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décideurs doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication\*. De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet de la requête devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte.

L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitive dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire.

Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal<sup>\*\*\*</sup>, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux<sup>\*\*\*\*</sup>.

## 1. Introduction

Le *Code des droits de la personne*<sup>2</sup> (le « Code ») rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur intrinsèques de chacun et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel fondé sur cette dignité et cette valeur de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement au progrès de celle-ci.

---

<sup>1</sup> Le pouvoir de la CODP en vertu de l'article 30 du *Code* d'élaborer des politiques s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité générale, prévue à l'article 29, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et d'éliminer les pratiques discriminatoires.

\* Veuillez prendre note que l'évolution de la jurisprudence, les modifications législatives et/ou les changements de positions de la CODP qui se sont produits après la date de publication d'un document ne sont pas pris en compte dans le présent document. Pour plus d'information, communiquez avec la CODP.

<sup>2</sup> *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19 et ses modifications.

La CODP a publié des énoncés de principe et des lignes directrices sur de nombreuses questions relevant de sa compétence. Toutefois, les questions relatives à l'identité sexuelle sont largement absentes des politiques, des procédures et de la législation.

L'identité sexuelle ne fait pas partie des motifs de discrimination visés dans le *Code*. Néanmoins, le cadre juridique défini par celui-ci permet une interprétation progressiste du motif « sexe », de sorte qu'il recouvre la notion d'identité sexuelle et protège toute personne de la discrimination et du harcèlement qui pourraient en découler. Cette démarche quant à l'application du *Code* est désormais généralement acceptée, comme le démontre ce passage d'une décision rendue par le juge McIntyre :

[TRADUCTION] *À mon avis, il ne serait pas judicieux d'affirmer que les règles d'interprétation établies ne permettent pas d'élargir la portée du Code au delà de l'acception la plus restreinte des termes utilisés. Au contraire, ces règles sont assez souples pour que, dans l'interprétation d'un code, la Cour puisse reconnaître la nature et la vocation particulières du texte législatif... et en promouvoir les objectifs généraux. [Les caractères gras sont ajoutés.] Une telle loi est d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire<sup>3</sup> ...*

Toute personne a droit à l'égalité de traitement, sans discrimination ni harcèlement basé sur le sexe; de l'avis de la CODP, le principe d'égalité englobe la notion d'identité sexuelle. La présente politique traite de l'application de ce principe aux personnes qui ne s'identifient plus à leur sexe biologique.

Les requêtes en matière de droit de la personne rattachées à l'identité sexuelle émanent presque exclusivement de transgendéristes ou de transsexuels. On n'aurait pas tort d'affirmer que, dans la société d'aujourd'hui, peu de groupes sont aussi désavantagés et privés de leurs droits. La peur et la haine qu'ils inspirent<sup>4</sup>, de même que l'hostilité que soulève leur simple existence, relèvent des enjeux fondamentaux des droits de la personne. Étant responsable de la promotion et de l'avancement du respect des droits de la personne en Ontario et de la protection des droits de la personne et de l'intérêt public, la CODPest avantageusement placée pour promouvoir une politique reconnaissant la dignité et la valeur de chacun et octroyant à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination fondée sur l'identité sexuelle. Comme l'a fait observer le juge Sopinka :

*... Les lois sur les droits de la personne se classent parmi les lois les plus prééminentes. Notre Cour a affirmé qu'une telle loi est « d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire. » (Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears [1985] 2 R.C.S. 536, à la page 547). L'une des*

<sup>3</sup> *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd. (1985), 7 C.H.R.R. D/3102 à D/3105 (C.S.C.).*

<sup>4</sup> Sentiments connus sous le nom de « transphobie ».

***raisons pour lesquelles nous avons ainsi décrit les lois sur les droits de la personne, c'est qu'elles constituent souvent le dernier recours de la personne désavantagée et de la personne privée de ses droits de représentation.<sup>5</sup> [Les caractères gras ont été ajoutés].***

## 2. Objectif

Le présent document énonce la position de la CODP en matière de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité sexuelle; il a pour objectif d'aider la population à comprendre la protection conférée par le *Code* et d'aider les employeurs ainsi que les fournisseurs de services et de logement à bien saisir l'étendue de leurs responsabilités à cet égard. La politique peut également servir à des fins éducatives – notamment la conception de matériel didactique – et au remaniement des politiques antidiscrimination et antiharcèlement afin d'y inclure l'identité sexuelle.

La CODP a élaboré cette politique pour :

- protéger la dignité des personnes dont l'identité sexuelle ne correspond pas aux normes sociales traditionnelles et leur assurer l'égalité de traitement;
- faire en sorte que la protection du *Code* s'étende à tous;
- sensibiliser la population à la question de l'identité sexuelle et prévenir la discrimination et le harcèlement;
- combattre les stéréotypes et les mythes qui encouragent la discrimination et le harcèlement fondés sur l'identité sexuelle.

## 3. Contexte

Depuis deux décennies, la société est de plus en plus consciente du fait qu'il existe des gens dont l'identité sexuelle diffère de leur sexe biologique et des normes sociales dominantes. Ce sont, entre autres, les transsexuels en phase préopératoire et postopératoire, les transgendéristes, les intersexués et les travestis<sup>6</sup>. L'émergence de cette réalité va de pair avec une compréhension grandissante des difficultés auxquelles ces personnes doivent faire face dans leur vie quotidienne. De nombreux organismes communautaires, quotidiens, périodiques et sites Internet font régulièrement état de discrimination sur le lieu de travail, de harcèlement, de refus d'accès à certains services, de violence, de taux de suicide élevés, de toxicomanie et de pauvreté.

Ce mouvement de conscientisation a incité la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique à proposer que l'on ajoute l'identité sexuelle à la liste des motifs officiels de protection consignés dans la législation pertinente<sup>7</sup>. Cette proposition n'a cependant pas encore été adoptée. D'autres gouvernements ont pris des mesures allant dans le même sens. En Australie, comme dans plusieurs municipalités et États américains,

---

<sup>5</sup> Voir *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321.

<sup>6</sup> On trouvera à la fin du document un glossaire des termes utilisés dans la politique.

<sup>7</sup> Voir B.C. Human Rights Commission, *Human Rights for the Next Millennium*, janvier 1998, recommandation 6.

les lois portant sur la discrimination et les droits de la personne<sup>8</sup> reconnaissent l'existence des personnes transgenres et englobent le concept d'identité sexuelle ou des concepts analogues.

En 1998, la CODP a élaboré un document de travail sur l'identité sexuelle, à la lumière d'une série d'études, de consultations publiques et d'entrevues avec de hauts responsables et des professionnels de la santé. Dans ce document, intitulé *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle* et rendu public en octobre 1999<sup>9</sup>, elle passe en revue la jurisprudence, la législation canadienne et étrangère, des articles pertinents et les politiques d'autres organismes soucieux des droits de la personne. La politique ici énoncée se fonde sur les divers travaux antérieurs de la Commission et représente sa position officielle sur la question.

#### **4. Qu'entend-on par « identité sexuelle »?**

L'identité sexuelle est rattachée à la perception intrinsèque de soi, notamment en tant qu'homme ou femme. Elle ne correspond pas toujours à son sexe anatomique, mais certains traits personnels d'origine sexuelle y sont associés, comme l'image de soi, l'apparence physique et biologique, l'expression et le comportement.

Le sexe est attribué à la naissance, après un examen des parties génitales du nouveau-né par un professionnel de la santé. La société prend pour acquis que, conformément à cette classification établie dès la naissance, l'enfant adoptera en grandissant un comportement et une apparence soit masculins, soit féminins. Or, ce n'est pas toujours le cas. L'identité qu'une personne intériorise diverge parfois, en tout ou en partie, de son sexe anatomique<sup>10</sup>. C'est ce qui arrive notamment aux transsexuels, transgendéristes, intersexués et travestis.

L'identité sexuelle d'une personne est sans rapport avec son orientation sexuelle et n'a sur celle-ci aucune influence.

---

<sup>8</sup> Deux exemples : l'État australien de la Nouvelle-Galles du Sud, qui a adopté en 1977 une loi interdisant la discrimination notamment à l'endroit des personnes transgenres, et la ville de Pittsburgh (Pennsylvanie), dont le *Code of Ordinances, Title Six – Conduct Article V: Chapter 651 (Ord. 20-1992)* cherche à assurer des chances égales à tous, sans distinction de sexe, et qui définit ce dernier comme étant le genre d'une personne, tel qu'il est perçu ou supposé par autrui ou encore tel qu'il a été modifié ou est en voie de l'être. On trouvera des précisions à ce sujet dans l'annexe 1 du document intitulé *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle, Document de travail*, que l'on peut consulter à l'adresse <[www.ohrc.on.ca/english/Discussion/genderid.htm](http://www.ohrc.on.ca/english/Discussion/genderid.htm)>.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Selon l'American Psychiatric Association, le taux de transsexualisme à conviction féminine peut varier entre une personne sur 24 000 et une personne sur 37 000 et le taux de transsexualisme à conviction masculine, entre une personne sur 103 000 et une personne sur 150 000. Extrapolant à partir des données britanniques, suédoises et australiennes, la clinique d'identité sexuelle de l'Institut psychiatrique Clarke de Toronto, estime que le taux de prévalence du transsexualisme est d'environ 1 cas pour 50 000 adultes. Soulignons cependant que les transsexuels constituent un sous-groupe et que les données statistiques excluent les transgendéristes, les intersexués et les travestis.

## 5. Application de la politique

La CODP estime, sur la base d'une interprétation constructive et progressiste de la notion de sexe, que la protection du *Code* s'étend à toutes les personnes qui n'ont pas droit à l'égalité de traitement en raison de leur identité sexuelle. Les requêtes en matière de droit de la personne rattachées à l'identité sexuelle seront acceptées au motif de discrimination fondée sur le sexe, lorsque c'est l'identité sexuelle de la personne qui fait l'objet de la discrimination. Le Tribunal traite chaque requête distinctement, quel que soit le motif invoqué.

La politique s'applique aux situations suivantes :

1. Milieu de travail : recrutement, formulaires de candidature, entrevues, promotions, droit aux avantages sociaux et octroi effectif de ceux-ci;
2. Services, produits et installations : établissements commerciaux privés, administrations municipales, magasins, restaurants, hôpitaux, établissements correctionnels, services d'assurance, etc.);
3. Logement, y compris la location d'un appartement, d'une chambre en résidence d'étudiants, d'une chambre d'hôtel ou de motel, d'un bâtiment commercial ou d'un logement en copropriété;
4. Contrats verbaux ou écrits;
5. Adhésion à une association professionnelle ou un syndicat.

## 6. Discrimination

Toute personne a droit à l'égalité de traitement, sans discrimination fondée sur le sexe ou l'identité sexuelle. Dans ce dernier cas, il peut s'agir d'une exclusion, d'une restriction ou de préférences inspirées par l'identité sexuelle ou qui rendent impossible la reconnaissance de l'égalité des personnes dans leurs droits et leurs libertés fondamentales. Dans l'affaire *Andrews c. Law Society of British Columbia*<sup>11</sup>, le juge McIntyre a donné de la discrimination la définition suivante :

*... une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs liés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bienfaits et aux avantages dont bénéficient d'autres membres de la société*<sup>12</sup>.

### 6.1 La discrimination directe

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne en traite une autre de manière inéquitable ou différente en raison de son identité sexuelle.

---

<sup>11</sup> *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143.

<sup>12</sup> *Ibid.*, 174.

**Exemple** : Une employée informe son employeur qu'elle compte prendre un congé pour subir un réassignement sexuel chirurgical. L'employeur y consent mais, à son retour au travail, l'employée est congédiée. Dans ce cas d'espèce, le Tribunal s'est penché sur le sens attribué à la notion de sexe dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et a conclu que cette notion ne recouvrait pas seulement l'anatomie d'une personne, mais aussi tout le processus de transformation faisant partie du transsexualisme<sup>13</sup>.

## 6.2 La discrimination indirecte

Il existe également une discrimination de nature indirecte, qui se manifeste lorsqu'à l'instigation et au nom d'un tiers, une personne en traite une autre de manière discriminatoire en raison de son identité sexuelle.

**Exemple** : La propriétaire d'un immeuble locatif informe son concierge qu'elle refuse de louer des logements aux transsexuels. Une personne transsexuelle se présente, ayant vu l'annonce d'un appartement à louer, et le concierge lui dit qu'il n'y a pas de logements disponibles, bien que ce ne soit pas vrai. La propriétaire peut être désignée comme intimée dans une requête relative aux droits de la personne, parce qu'elle a indirectement fait preuve de discrimination en donnant à son concierge une instruction de nature discriminatoire.

## 6.3 Autre forme de discrimination indirecte

On parle aussi de discrimination indirecte lorsqu'une exigence, une qualité requise ou un critère neutre nuit aux membres d'un groupe de personnes visé par un motif illicite de discrimination en vertu du *Code*. L'article 11 (1) du *Code* utilise précisément les termes suivants pour décrire cette forme de discrimination :

*Constitue une atteinte à un droit l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre...*

Dans un tel cas, la personne responsable de la discrimination doit déterminer si l'exigence ou le critère a été établi de façon raisonnable et de bonne foi, puis prendre des mesures pour tenir compte des intérêts de la victime, tant qu'elle ne subit pas elle-même un préjudice déraisonnable.

**Exemple** : Dans une boîte de nuit, une personne en phase préopératoire de changement de sexe (masculin à féminin) se voit refuser l'accès aux toilettes des dames même si elle se présente comme étant une dame. La boîte de nuit

---

<sup>13</sup> Voir *M.L. et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec c. Maison des jeunes*, (1998) (Tribunal des droits de la personne du Québec).



a pour politique d'interdire cet accès aux transsexuels. La personne dépose une requête et le Tribunal conclut que, tout en étant neutre, cette politique porte atteinte aux droits des transsexuels. Il accueille donc la requête et déclare, dans ses conclusions, que la discrimination à l'endroit des transsexuels constitue une discrimination fondée sur le sexe<sup>14</sup>.

**Exemple** : La *Loi sur les statistiques de l'état civil*<sup>15</sup> exige que tout certificat de naissance émis dans la province précise si la personne est de sexe masculin ou féminin. À première vue cette exigence est neutre, car elle s'applique à tous. Par contre, elle peut porter atteinte aux droits d'une personne dont l'identité sexuelle ne correspond pas au sexe qui lui est attribué dans son certificat de naissance. Lorsque cette personne produira le document ou s'en servira pour obtenir un permis ou toute autre pièce officielle, elle s'exposera à un refus si le prestataire de services se rend compte de l'incompatibilité entre sa déclaration d'identité sexuelle et le sexe indiqué sur le document.

#### **6.4 La discrimination pour des raisons fondées sur l'association**

La personne qui est victime de discrimination en raison de son association à une personne protégée par le *Code* peut déposer une requête en matière de droits de la personne en vertu de l'article 12 de celui-ci.

**Exemple** : La locataire d'un appartement demande que l'on procède à l'entretien de son logement. Le concierge refuse, déclarant qu'il n'aime pas son ami, un travesti. Même si la locataire n'a pas elle-même été victime de discrimination en raison de son identité sexuelle, on a porté atteinte à ses droits en raison de sa relation avec une personne travestie.

### **7. Emploi**

L'article 5(1) du *Code* stipule que toute personne a droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur le sexe, identité sexuelle incluse. De ce fait, il y a infraction au *Code* si, en raison de cette identité, on nie ou restreint à une personne l'égalité des chances en matière d'embauche, de formation, de promotion, de mutation, ou autre. Ces dispositions s'appuient sur la possibilité que les victimes soient jugées non pas au mérite, mais d'après des stéréotypes quant aux différences de comportement et d'apparence entre les hommes et les femmes.

**Exemple** : Une employée temporaire se voit offrir par son supérieur hiérarchique un poste à temps plein au sein des services à la clientèle, à la condition qu'elle se mette à porter des robes et adopte une coiffure plus féminine. L'employeur le croit nécessaire car il craint que les clients n'aient pas l'apparence excessivement masculine de l'employée.

<sup>14</sup> *Sheridan v. Sanctuary Investments Ltd. (No. 3)* (1999), 33 C.H.R.R. D/467 (B.C.Trib.).

<sup>15</sup> *Loi sur les statistiques de l'état civil*, L. R. O. 1990, chap. V.4.

**Exemple** : Un employé révèle à son supérieur qu'il est un travesti. Le supérieur l'informe par la suite qu'il ne pourra plus prétendre à des promotions ou à d'autres cours de perfectionnement, parce que les clients et ses collègues ne se sentiront plus à l'aise avec lui.

## 8. Services

L'article 1 du *Code* stipule que toute personne a droit à l'égalité de traitement en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur le sexe, identité sexuelle incluse. Cela signifie que le refus d'un service ou tout autre traitement inégal sont illicites.

**Exemple** : Une transsexuelle intervient comme bibliothécaire bénévole auprès d'un organisme communautaire pour lesbiennes dont elle est également devenue membre. Dans un article d'un journal local, elle se décrit comme lesbienne et non comme femme. Deux membres du conseil d'administration de l'organisme expriment leur réprobation. Par la suite, l'intéressée reçoit une lettre l'informant que ses services de bibliothécaire ne sont plus nécessaires et que son appartenance à l'organisme n'est plus souhaitable. Elle dépose une requête. Bien qu'il ne la considère pas comme une employée de l'organisme, le Tribunal conclut qu'en sa qualité de prestataire d'un service, elle a été victime d'une discrimination fondée sur le sexe<sup>16</sup>.

**Exemple** : Les municipalités doivent s'abstenir de toute discrimination dans les proclamations d'événements spéciaux. Un groupe de soutien aux personnes transgenres demande la proclamation d'une « semaine de la fierté transgenre ». Le maire et les conseillers rejettent cette demande en invoquant leur opposition morale aux objectifs et aux activités du groupe, alors qu'ils acceptent régulièrement les demandes de groupes qu'ils soutiennent<sup>17</sup>.

**Exemple** : Le restaurateur qui refuse de servir et expulse une cliente transsexuelle porte atteinte à son droit à l'égalité de traitement en matière de services<sup>18</sup>.

## 9. Hébergement (logement)

L'article 2 (1) du *Code* stipule que toute personne a droit à l'égalité de traitement en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur le sexe, identité sexuelle incluse.

---

<sup>16</sup> *Mamela c. Vancouver Lesbian Connection*, (September 8, 1999), CHRR Doc. 99-196 (B.C.Trib.).

<sup>17</sup> Pour des exemples généraux, voir *Oliver c. Ville de Hamilton* (1994), 24 C.H.R.R. D/293 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Hudler c. Ville de London* (1997), 31 C.H.R.R. D/500 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Hill c. Woodside* (1998), 33 C.H.R.R. D/349 (Commission d'enquête du N.-B.).

<sup>18</sup> *Commission des droits de la personne du Québec v. Anglsberger* (1982), 3 C.H.R.R. D/892(P.C.).

**Exemple :** Une étudiante voit l'annonce d'une maison offerte en location et prend rendez-vous avec le propriétaire pour la visiter. Quelques jours après, elle indique son intention de louer la maison. À la deuxième rencontre avec le propriétaire, ce dernier lui demande si elle est réellement une femme et l'informe qu'il ne prend pas de travestis pour locataires.

## 10. Adhésion à des associations professionnelles

L'article 6 du *Code* stipule que toute personne a droit à l'égalité de traitement en matière d'adhésion à un syndicat, une association commerciale ou professionnelle ou un organisme d'autoréglementation, sans discrimination fondée sur le sexe, identité sexuelle incluse.

**Exemple :** Une employée transsexuelle, partie à un différend avec son employeur, estime que son syndicat n'a pas pris des mesures suffisantes pour la défendre. Elle prétend que le syndicat a porté atteinte à ses droits dans sa réaction à l'incident en cause, non seulement à l'origine, mais aussi dans la suite des événements, de même que dans sa manière de réagir au traitement que l'employeur a réservé à sa plainte. Le tribunal conclut que le syndicat ne lui a pas accordé le traitement généralement réservé à ses membres dans les situations de cette nature, et que le fait d'être une transsexuelle a été un facteur déterminant. Il ordonne au syndicat de cesser de contrevenir aux lois régissant les droits de la personne et de verser des dommages-intérêts à la plaignante pour perte de salaire et atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi<sup>19</sup>.

## 11. Harcèlement

Le harcèlement fondé sur l'identité sexuelle est interdit par le *Code* au même titre que le harcèlement fondé sur le sexe.

### a) Définition

L'article 10 (1) du *Code* définit le harcèlement dans les termes suivants : « Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». C'est sur la base de cette définition que la CODP, le Tribunal, d'autres tribunaux administratifs et tribunaux judiciaires, ainsi que toute la population ontarienne ont pu répertorié les types de comportements interdits par le *Code*.

La référence à des remarques ou gestes dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns fournit un critère objectif qui permet de statuer sur la présence ou l'absence de harcèlement :

1. Dans certaines situations, il sera évident que les gestes ou les remarques ont un caractère offensant ou importun.

---

<sup>19</sup> *Ferris v. O.T.E.U., Local 15* (October 15, 1999), CHRR Doc. 99-214 (B.C.Trib.).

2. Comme la victime peut être en situation de vulnérabilité, il n'est pas obligatoire qu'elle s'insurge contre le comportement en cause pour qu'il y ait violation du *Code*. Il est parfois irréaliste d'exiger que la victime s'oppose à un comportement offensant pour valider son droit à en réclamer l'élimination.
3. Certains gestes ou remarques sur l'identité sexuelle ne sont pas de prime abord offensants, mais sont tout de même importuns pour la victime. Si cette dernière s'y oppose, il peut y avoir, en cas de récurrence, contravention aux dispositions du *Code*.

Toute situation rapportée au Tribunal sous forme de requête sera examinée quant à son bien-fondé. Les injures d'inspiration transphobique ainsi que les railleries et les plaisanteries humiliantes ou dégradantes fondées sur l'identité sexuelle sont des propos dont l'auteur devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

Voici quelques exemples de situations susceptibles de répondre aux critères du harcèlement : Un propriétaire dit à son locataire membre d'une association de travestis : « Je ne sais pas pourquoi vous n'allez pas vivre avec des gens de votre espèce; vous n'avez rien à faire ici. »

1. Le fait de prononcer des remarques ou de faire des plaisanteries et allusions blessantes à connotation sexuelle au sujet d'un employé, d'un client ou d'un locataire peut constituer une atteinte au droit de ces personnes à l'égalité de traitement.
2. L'affichage de textes, d'indications ou de dessins, caricaturaux ou non, dans un lieu où sont dispensés des services (magasin, restaurant, etc.), dans un milieu de travail ou dans un immeuble locatif peut engendrer une atmosphère empoisonnée et ainsi contrevenir aux dispositions du *Code*.
3. L'affichage de dessins, de graffitis ou d'autre matériel à caractère transphobique, péjoratif ou offensant provoque l'humiliation et porte atteinte à l'égalité des droits des personnes membres du groupe visé. Un employeur, un fournisseur de services ou un propriétaire d'immeuble qui le permet et ne prend pas de mesures pour l'éliminer peut contribuer à l'instauration d'une atmosphère empoisonnée. Dans certaines circonstances, des personnes peuvent se sentir humiliées ou ressentir de la souffrance, de la colère ou de l'amertume en raison de leur identité sexuelle.

### ***b) Les remarques ou les gestes illicites n'ont pas à être explicites***

Des remarques ou des gestes non explicites peuvent porter atteinte au droit d'une personne à l'égalité de traitement, sans discrimination ou harcèlement. Lorsqu'une personne est singularisée et traitée différemment à cause de son identité sexuelle, même en l'absence d'une référence explicite à cette dernière, il peut y avoir contravention aux dispositions du *Code*.

**Exemple :** Dans un entrepôt, une employée transgenre est souvent la cible de plaisanteries et qualifiée de « bizarre » par ses collègues.

### ***c) Atmosphère empoisonnée***

Si le harcèlement fondé sur l'identité sexuelle ne se produit qu'une seule fois, il est possible que la situation ne réponde pas aux critères pertinents du *Code*, sauf si elle est le fruit d'un comportement si grave qu'il engendre une atmosphère empoisonnée pour les personnes dont l'identité sexuelle est visée. Autrement dit, il n'est pas toujours nécessaire de porter atteinte constamment ou à plusieurs reprises au droit d'une personne à l'égalité de traitement pour qu'il y ait violation du *Code*.

L'instauration d'une atmosphère empoisonnée a pour conséquence, entre autres, d'assujettir certaines personnes à des conditions d'emploi, de location, d'accès aux services, etc., qui sont sans rapport avec la situation d'autres personnes qui ne sont pas en butte aux remarques ou gestes illicites. Cela peut donc porter atteinte au droit à l'égalité de traitement. Les remarques dégradantes, plaisanteries et allusions fondées sur l'identité sexuelle empoisonnent le milieu de vie de tous, et non seulement des transgendéristes et des transsexuels.

Il faut examiner les gestes incriminés avec objectivité. Ils doivent, par leur nature et leur portée, être graves au point que l'empoisonnement de l'atmosphère nuise à l'égalité de traitement.

## **12. Confidentialité des renseignements**

L'identité sexuelle est une caractéristique personnelle, que l'on peut faire connaître ou non à autrui. La plupart des gens ne s'inquiètent pas de ce que les autres la connaissent, mais ce n'est pas toujours le cas pour les transsexuels et les transgendéristes. Malgré les garanties offertes par le *Code*, les personnes qui s'identifient comme étant des transsexuels ou des transgendéristes ou sont connues comme telles doivent composer avec la possibilité très réelle de se retrouver en butte à une discrimination ou un harcèlement explicite ou déguisé. Cela peut leur causer du tort, surtout dans leur environnement professionnel.

L'employeur ou le fournisseur de services qui a légitimement besoin de certains renseignements personnels doit, si ces renseignements lui permettent de savoir directement ou indirectement que le sexe biologique d'une personne ne correspond pas à son identité sexuelle, prendre toutes dispositions utiles pour en préserver la confidentialité en toutes situations et circonstances, notamment quand il s'agit de dossiers d'emploi, d'assurance et d'antécédents médicaux. Les renseignements en cause peuvent s'avérer nécessaires pour permettre à un employé ou à toute autre personne d'adhérer à un régime d'assurance ou d'en demander des prestations, de louer un logement, etc. Ils doivent être confiés invariablement et uniquement au personnel désigné à cette fin (le responsable des ressources humaines, par exemple) et être conservés dans un système protégé des regards indiscrets.

Parmi ces renseignements et documents personnels figurent notamment les suivants :

- certificat de naissance;
- permis de conduire;
- nom du plus proche parent;
- nom du bénéficiaire d'une police d'assurance;
- demande de prestations d'assurance-maladie.

L'employeur ou le fournisseur de services qui néglige de protéger correctement des renseignements portant sur le sexe ou l'identité sexuelle d'une personne risque de contrevenir aux dispositions du *Code*. Il pourrait faire l'objet d'une requête en matière de droits de la personne si, à cause de sa négligence, cette personne est victime de discrimination ou de harcèlement en raison de son identité sexuelle.

### **13. Responsabilité des employeurs pour les gestes de leurs employés ou mandataires**

#### ***a) La théorie de la responsabilité des organismes en vertu de la common law***

En règle générale, l'employeur ne peut être tenu responsable des gestes de harcèlement dont ses employés sont les auteurs, à moins qu'il ne soit démontré qu'il en était informé. Un organisme peut toutefois être tenu responsable de tels gestes s'il est démontré que l'employé en cause faisait partie de ses cadres ou de ses « têtes pensantes ». Dans un tel cas, les décisions et les gestes de l'employé correspondent de si près à ceux de l'employeur que l'un peut être identifié à l'autre. Autrement dit, les gestes ou omissions des supérieurs hiérarchiques, cadres, etc. sont tenus comme étant le fait de l'employeur et créent une responsabilité pour l'organisme.

#### ***b) Responsabilité du fait d'autrui***

En vertu de l'article 46.3 du *Code*, les personnes morales, les syndicats et les associations commerciales ou professionnelles sont tenus responsables de la discrimination exercée par leurs employés ou mandataires, tout comme s'ils en étaient eux-mêmes l'auteur. C'est ce qu'on appelle la responsabilité du fait d'autrui. La doctrine pertinente ne s'applique pas au harcèlement tel qu'il est défini au paragraphe 10(1)f) du *Code*, mais plutôt aux infractions qui tombent sous le coup des dispositions du *Code* relatives à l'égalité des droits.

### **14. Réparations prévues par le *Code***

La législation visant à protéger les droits de la personne n'a pas pour objectif de trouver des coupables, mais d'éliminer toute discrimination et d'offrir une réparation aux personnes lésées. Elle a une visée préventive et corrective, plutôt que punitive. L'une des réparations qui pourraient être offertes à la personne qui obtient gain de cause consiste à la placer

au poste qu'elle aurait occupé s'il n'y avait pas eu d'infraction au *Code*. On peut aussi envisager de lui verser des dommages-intérêts pour perte de salaire ou de possibilités d'emploi, ou encore pour les souffrances morales qu'elle a subies du fait de l'atteinte à ses droits.

Les réparations pour atteinte aux droits de la personne visent aussi à renforcer la protection de l'intérêt public. Insi, un organisme pourrait être obligé de modifier ses politiques internes, d'organiser des séances de formation, d'instituer un mécanisme interne pour le règlement des plaintes liées aux droits de la personne, d'adopter une politique de lutte contre le harcèlement, d'adresser une lettre d'excuses à la personne harcelée, etc.

## Annexe : Glossaire

La CODP a préparé le glossaire ci-dessous d'après les recherches effectuées durant l'élaboration de la présente politique et du document de travail intitulé *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle*. On y trouvera la définition de certains termes utilisés dans ce domaine; comme il ne s'agit pas d'un glossaire exhaustif, il ne doit servir que de guide.

- **intersexué** – né avec les organes génitaux (complets ou partiels) des deux sexes ou avec des organes génitaux sous-développés ou ambigus. Environ 4 p. 100 des enfants naissent intersexués dans une certaine mesure. Ce terme remplace celui, péjoratif, « d'hermaphrodite ».
- **orientation sexuelle** – caractéristique personnelle immuable intégrée au moi. Cette notion va au delà de l'identité biologique; toutes les facettes de la sexualité humaine (homosexualité, lesbianisme, bisexualité et hétérosexualité) s'y retrouvent.
- **réassignement sexuel chirurgical** – geste médical qui permet à une personne d'acquérir par chirurgie l'apparence physique du sexe opposé.
- **sexe** – ce mot comporte plusieurs acceptions, dont les suivantes : anatomie physique (ou organes génitaux); caractères sexuels secondaires qui se développent au moment de la puberté ou plus tard; comportement, esprit et choix en matière de mode.
- **transgendériste** – personne qui s'identifie au sexe opposé et en adopte le mode de vie, sans se soumettre à un réassignement sexuel chirurgical.
- **transgenre** – personne qui ne se sent pas à l'aise dans son identité sexuelle biologique ou qui la rejette en tout ou en partie. Cette définition recouvre généralement les transsexuels, les transgendéristes, les intersexués et les travestis.

- **transition** – processus de changement de sexe qui comprend l'hormonothérapie, le travestisme et enfin la chirurgie. Sa durée minimale est de deux ans, mais il dure habituellement plus longtemps.
- **transphobie** – peur et haine injustifiées des travestis, des transsexuels et des transgendéristes. Préjugé qui, comme tous les autres, est fondé sur des stéréotypes négatifs et des idées fausses que l'on utilise ensuite pour justifier et promouvoir la haine, la discrimination, le harcèlement et la violence à l'endroit des personnes transgenres.
- **transsexuel** – personne qui a un puissant et persistant sentiment d'être du sexe opposé. Ce terme est généralement utilisé pour désigner les personnes ayant subi un réassignement sexuel chirurgical. Un transsexuel à conviction féminine ressent le besoin de vivre comme une femme et une transsexuelle à conviction masculine, celui de vivre comme un homme.
- **travesti** – personne qui porte de temps à autre des vêtements du sexe opposé, à des fins de satisfaction émotionnelle et de bien-être psychologique.



## **Pour plus d'information**

Pour plus d'information sur le système des droits de la personne en Ontario, visitez [www.ontario.ca/humanrights](http://www.ontario.ca/humanrights)

Le système des droits de la personne peut aussi être accessible par téléphone au :

Localement : 416 326-9511

Sans frais : 1 800 387-9080

ATS (local) : 416 326 0603

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

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

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027 ou sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : [www.hrto.ca](http://www.hrto.ca)

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651 ou sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)