



**Guide à l'intention des gestionnaires pour
soutenir les personnes bispirituelles,
transgenres, non binaires et de diverses
identités de genre dans la fonction publique
fédérale**

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Juin 2024

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| A – Glossaire des acronymes | 3 |
| B – Résumé | 4 |
| 1 – Conseils à l’intention des gestionnaires et des membres de la haute direction | 4 |
| 2 – Principaux aspects couverts | 4 |
| 3 – Importance de cette prise de conscience | 4 |
| 4 – Enjeux croissants | 5 |
| 5 – Façons d’exprimer votre soutien | 5 |
| C – Avant-propos du champion du Réseau de la Fierté à la fonction publique | 6 |
| D – Comprendre l’identité humaine : sexe assigné à la naissance, identité et expression de genre, orientation sexuelle et bien plus | 7 |
| 1 – Aperçu de la terminologie et des concepts | 7 |
| 2 – Catégories de genre | 8 |
| 3 – Jalons importants des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre | 10 |
| E – Comprendre les expériences d’emploi des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre | 12 |
| 1 – Importance de l’inclusivité | 12 |
| 2 – Statistiques sur la discrimination et le harcèlement à l’égard des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre | 13 |
| Statistiques canadiennes sur la discrimination et le harcèlement | 14 |
| 3 – Répercussions du colonialisme sur la bispiritualité | 15 |
| F – Moyens pratiques et directs pour les gestionnaires de soutenir les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre en milieu de travail | 17 |
| 1 – Alliance inclusive | 18 |
| 2 – Protection des renseignements personnels | 19 |
| 3 – Soutien des personnes souhaitant modifier leur nom ou leurs pronoms choisis ou officiels | 19 |
| 4 – Soutien des personnes au genre fluide | 20 |
| 5 – Accès des installations sanitaires sûres et inclusives | 21 |
| 6 – Assouplissement du code vestimentaire | 21 |
| 7 – Congé de maladie et soins d’affirmation de genre | 22 |
| G – Instruments législatifs et politiques fédéraux décrivant les responsabilités des gestionnaires et les comportements attendus | 24 |
| 1 – <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> | 24 |

| | |
|--|-----------|
| <i>2 – Loi canadienne sur les droits de la personne</i> | 24 |
| <i>3 – Code de valeurs et d'éthique du secteur public</i> | 25 |
| <i>4 – Compétences clés en leadership</i> | 26 |
| <i>5 – Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion</i> | 26 |
| <i>6 – Obligation d'adaptation</i> | 27 |
| <i>7 – Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i> | 28 |
| <i>8 – Loi sur la protection des renseignements personnels</i> | 28 |
| <i>9 – Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+</i> | 28 |
| H – Mesures pour déceler et prévenir la discrimination, le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail à l'égard des personnes 2ELGBTQIA+ | 29 |
| 1 – Comportements antitrans | 30 |
| I – Gérer la résistance : mesures de prévention du harcèlement, de la discrimination et de l'intimidation au travail pouvant être mises en place par les gestionnaires et responsables d'équipe | 32 |
| 1 – Prévention | 32 |
| 2 – Outils de prévention | 33 |
| 3 – Résolution conjointe de problèmes : processus informels pour gérer la résistance et mettre fin à la discrimination et à l'intimidation | 33 |
| 4 – L'alliance inclusive en action : études de cas et scénarios | 34 |
| J – Autres ressources sur le harcèlement, la discrimination et l'intimidation | 39 |
| K – Mot de la fin | 40 |
| Annexe A : Glossaire | 41 |
| Annexe B : Autres ressources | 49 |
| Annexe C : Considérations relatives à l'embauche et à l'évaluation | 51 |
| Annexe D : Soutenir l'après transition médicale | 52 |
| Annexe E : Considérations relatives à la protection des renseignements personnels et à la confidentialité des noms choisis et des marqueurs de genre | 55 |
| Annexe F : Jurisprudence | 58 |

A – Glossaire des acronymes

| Acronyme | Définition |
|------------|--|
| RFFP | Réseau de la Fierté à la fonction publique |
| 2ELGBTQI+ | Acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner la communauté bispirituelle, transgenre, non binaire et de diverses identités de genre canadienne et où 2E, au tout début, reconnaît les personnes deux esprits comme les premières parmi les communautés 2ELGBTQI+, suivi de L : Lesbienne, G : Gai, B : Bisexuel, T : Transgenre, Q : Queer, I : Intersexuel, et + : comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à divers groupes sexuels et de genre et emploient d'autres terminologies. |
| 2ELGBTQIA+ | Acronyme utilisé par le RFFP, avec l'ajout de A, pour représenter la communauté asexuelle. |
| EEDI | Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion |
| CAIEG | Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre du RFFP |

B – Résumé

1 – Conseils à l'intention des gestionnaires et des membres de la haute direction

Le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#), y compris la valeur Respect envers les personnes, guide les fonctionnaires du gouvernement fédéral et incite les dirigeants et dirigeantes à créer un milieu de travail respectueux, digne et inclusif. D'ailleurs, la participation du personnel, l'ouverture d'esprit et l'innovation progressent lorsque le milieu de travail priorise la sécurité, favorise le savoir-vivre et mise sur l'inclusion.

Pour les gestionnaires et les membres de la haute direction, les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires ou de diverses identités de genre peuvent soulever de nouveaux enjeux ou de nouvelles questions. Le présent guide du RFFP se veut une ressource de soutien et de défense des intérêts de ces personnes. Grâce à la sensibilisation et à la mise en commun de l'information, il vous permettra d'améliorer votre compréhension de leurs expériences vécues et de leurs besoins. C'est ainsi que vous pourrez leur offrir un soutien véritablement inclusif.

2 – Principaux aspects couverts

- **Définition des concepts de base** : connaissance des divers éléments de l'identité humaine, de termes connexes (par exemple, **identité de genre** et **expression de genre**) et de ce qu'est la **transition**.
- **Réalités de l'emploi** : aperçu des enjeux uniques auxquels font face les personnes de diverses identités de genre au travail.
- **Cadres législatif et stratégique** : aperçu des lois et des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion applicables à la fonction publique fédérale.
- **Prévention de la discrimination** : outils et pratiques pour détecter et combattre la discrimination, le harcèlement et la transphobie en milieu de travail.
- **Mesures de soutien pratiques** : mesures directes que peuvent prendre les gestionnaires et les dirigeants et dirigeantes pour soutenir leurs subalternes de diverses identités de genre.

3 – Importance de cette prise de conscience

Dans la fonction publique fédérale, les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre subissent beaucoup plus de stress en milieu de travail et sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination et de harcèlement. [Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022-2023](#), illustré ci-dessous, met d'ailleurs en lumière cette importante préoccupation. Il est essentiel de comprendre les expériences et les besoins de ces personnes pour combattre et prévenir efficacement la discrimination, le harcèlement, la transphobie et l'intimidation.



4 – Enjeux croissants

En raison de l'émergence progressive du discours anti-genre et de l'augmentation des crimes haineux motivés par la transphobie, les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre vivent un stress accru, surtout lorsque leurs autres identités sont ciblées. De plus, il n'est pas rare que ce stress s'étende à leur sphère privée. En tant que gestionnaire, vous avez l'obligation morale et légale de créer un milieu de travail sûr, inclusif et accueillant. Cette obligation est d'ailleurs ancrée dans des textes législatifs comme la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et le [Code criminel du Canada](#), qui sont renforcés depuis 2017.

5 – Façons d'exprimer votre soutien

- Utilisez les bons noms et pronoms.
- Protégez les renseignements personnels.
- Facilitez les changements de nom choisi et de marqueur de genre dans les systèmes des ressources humaines, de sécurité et informatiques.
- Appuyez les politiques sur les toilettes neutres.
- Donnez l'exemple et faites la promotion du mieux-être et de l'inclusion.
- Renseignez-vous sur l'identité et l'expression de genre et sensibilisez votre équipe à ces réalités.

En lisant le présent guide et en diffusant le [Guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale](#), vous faites déjà un grand pas pour améliorer un mieux-être en milieu de travail qui repose sur la compréhension et le soutien des personnes 2ELGBTQIA+.

Veuillez transmettre votre rétroaction à PSPN-RFFP@hc-sc.gc.ca.

« Personne ne devrait vivre dans la peur d’être ce qu’il est. Au même titre que tous les autres citoyens canadiens, les personnes transgenres ont droit au respect et à la dignité. »
– Marie-Claude Landry, Ad. E., présidente de la Commission canadienne des droits de la personne

C – Avant-propos du champion du Réseau de la Fierté à la fonction publique

C’est avec fierté que je vous présente le **Guide à l’intention des gestionnaires pour soutenir les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre dans la fonction publique fédérale**. Ce guide est le fruit du travail exceptionnel du Comité d’action sur les politiques et l’engagement et du Comité d’action sur l’identité et l’expression de genre du RFFP.

Cette ressource tant attendue fait fond sur le [Guide à l’intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale](#) publié à l’automne 2023 et s’inscrit dans le prolongement de notre [lettre ouverte](#) aux sous-ministres en mai 2023 et de notre [suivi de cette lettre en mai 2024](#). Ces initiatives préconisent des mesures proactives pour faire respecter les droits et favoriser le mieux-être des fonctionnaires 2ELGBTQIA+ du gouvernement fédéral.

Comme nous reconnaissons le rôle essentiel de l’intersectionnalité – le recoupement de diverses identités et l’interaction de ces identités avec les systèmes de pouvoir – et savons que les progrès d’un groupe marginalisé profitent aux autres, nos efforts ne se bornent pas qu’à la prise en compte des identités individuelles : ils intègrent le concept d’interdépendance des progrès pour toutes les communautés marginalisées.

La création d’un milieu de travail diversifié et inclusif est bénéfique pour tous et toutes.

Ce guide fournit aux gestionnaires de tous les niveaux des renseignements, des conseils et des outils essentiels à un accompagnement adéquat des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre.

En tant que membre de la haute direction de la fonction publique fédérale, vous jouez un rôle de premier plan. Votre leadership inclusif peut donner un sentiment de sécurité aux recrues, permettre aux personnes à mi-chemin dans leur carrière de prendre en charge leur perfectionnement professionnel et affirmer le service équitable et inclusif des personnes en fin de carrière.

Lors de la lecture de ce guide, nous vous encourageons à faire preuve d’ouverture et à démontrer une volonté d’adopter la nouvelle terminologie relative à l’équité en matière d’emploi, la diversité et l’inclusion. Nous reconnaissons que la terminologie évolue pour refléter les réalités diverses et nuancées de différents groupes, y compris les personnes bispirituelles,

transgenres, non binaires et de diverses identités de genre, et que de prendre acte de cette évolution équivaut à protéger l'humanité et à respecter la dignité de chaque personne. Il est important de prioriser la communication respectueuse et d'écouter sincèrement la rétroaction des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre concernant les préférences terminologiques et l'inclusivité.

Nous remercions sincèrement toutes les personnes ayant participé à la création de ce guide, y compris le Réseau de la fierté des employés d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et le Réseau de la fierté de l'Agence du revenu du Canada. Sans votre apport, ce guide n'aurait pas été possible.

** Jason Bett **

D – Comprendre l'identité humaine : sexe assigné à la naissance, identité et expression de genre, orientation sexuelle et bien plus

Notre compréhension des concepts du sexe, du genre et de l'orientation sexuelle continue d'évoluer, tout comme les termes utilisés pour les décrire.

Vous trouverez dans ce guide une introduction aux diverses identités et expériences des communautés 2ELGBTQIA+. La terminologie et les définitions fournies ici ne sont pas exhaustives et se veulent un point de départ. Pour en savoir plus, consultez le glossaire complet (annexe A).

Tous les efforts seront déployés pour préserver le caractère évolutif du guide afin que la terminologie et les concepts demeurent d'actualité.

1 – Aperçu de la terminologie et des concepts

Plusieurs définitions sont essentielles à la compréhension de la diversité de l'identité humaine.

Sexe assigné à la naissance : sexe qui est assigné à une personne au moment de sa naissance ou qui est reconnu au moment de sa naissance. Cette assignation se fait selon des normes médicales et la plupart du temps en fonction des organes génitaux. Le sexe est généralement classé comme étant féminin, masculin ou intersexué.

Identité de genre : sentiment intérieur d'une personne, qui est intrinsèque et défini individuellement. L'identité de genre reflète la compréhension qu'une personne a d'elle-même et est souvent exprimée par des [pronoms personnels](#). Les personnes s'identifient entre autres, mais non exclusivement, comme bispirituelles, non binaires, de diverses identités de genre, queer, agenes, hommes et femmes. Parfois, l'identité de genre est appelée genre.

Expression de genre : façons dont les personnes rendent manifeste le genre auquel elles s'identifient (comportement, apparence, habillement et autres signaux culturels). Elle se présente de multiples manières : masculin ou féminin traditionnel, androgynie ou non-conformité au genre.

Orientation sexuelle : attirance physique ou émotionnelle pour des personnes selon leur sexe, leur identité de genre ou leur expression de genre. L'orientation sexuelle n'est pas un choix, mais une composante fondamentale de l'identité d'une personne. Elle peut changer au fil du temps.

Mise en garde

L'expression de genre d'une personne n'est pas une indication de son identité de genre. Par exemple, une personne qui se considère un homme peut porter les vêtements de son choix et tout de même s'identifier comme un homme. Ne vous fiez donc pas à l'apparence d'une personne pour en déterminer le genre.

Les gens peuvent également confondre ou amalgamer les termes **identité de genre** et **orientation sexuelle**, mais ces concepts renvoient à deux réalités très différentes. Alors que le genre est une sensation intérieure et profonde de compréhension de soi, l'orientation sexuelle fait référence à la présence (ou à l'absence) d'une attraction sexuelle ou émotionnelle envers les autres.

2 – Catégories de genre

Les identités de genre peuvent être regroupées en plusieurs grandes catégories.

Cisgenre : se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Transgenre (ou trans) : se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ce terme générique est en constante évolution. À l'heure actuelle, bien des gens utilisent ce terme pour décrire toute personne de diverses identités de genre dont le genre ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Non binaire : se dit d'une personne qui ne s'identifie pas strictement comme un homme ou une femme. La personne peut s'identifier aux deux genres, à ni l'un ni l'autre ou fluctuer entre les deux. Certaines personnes non binaires s'identifient également comme personnes transgenres.

De diverses identités de genre : englobe les personnes dont l'identité, l'expression ou l'expérience de genre diffèrent des normes binaires traditionnelles, y compris les personnes :

- transgenres (terme générique);
- non binaires (terme générique aussi parfois utilisé pour décrire une identité unique et distincte);
- agenres (qui n'ont pas de genre);
- bigenres (qui s'identifient à deux genres, simultanément ou en alternance);
- au genre fluide (dont l'identité de genre change);
- non conformes au genre (dont l'expression de genre s'écarte des attentes de la société pour le sexe qui leur a été assigné à la naissance);
- bispirituelles (voir la description ci-dessous).

Bispirituelle : depuis la nuit des temps, les cultures autochtones ont leur propre langage pour parler d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle. Le terme *two-spirit* (bispiritualité) a été adopté lors de la troisième édition annuelle de la Intertribal Native American, First Nations, Gay and Lesbian American Conference, tenue en 1990 à Winnipeg, au Manitoba, comme terme générique pour faire la distinction entre les expériences autochtones et non autochtones au Canada. La bispiritualité est une identité panautochtone qui comprend l'interdépendance de tous les aspects de l'identité, y compris la sexualité, le genre, la culture, la communauté et la spiritualité. Il faut souligner que ce ne sont pas toutes les personnes autochtones de diverses identités de genre qui s'identifient comme bispirituelles. Certaines préfèrent les désignations autochtone queer, non binaire ou une tout autre identité.

Ces catégories illustrent bien la complexité et la diversité des identités de genre. Les concepts et les définitions évoluent et peuvent varier considérablement selon les cultures et les communautés.

Bien que des termes comme « transgenre » et « de diverses identités de genre » puissent généralement désigner la diversité de genre, ils représentent également des identités de genre uniques qui peuvent, ou non, être divisées en d'autres sous-catégories.

Le saviez-vous?

Le gouvernement du Canada souligne l'importance du respect, de la compréhension et de l'inclusion des personnes de diverses orientations sexuelles et de diverses identités de genre en milieu de travail et dans la société en général, entre autres en reconnaissant les divers pronoms, noms et titres honorifiques et en veillant à l'actualisation des systèmes et des politiques pour refléter et appuyer ces identités.

Pour obtenir des définitions et des lignes directrices plus détaillées, consultez des ressources comme l'[Association canadienne d'éducation et d'information juridique](#) et le [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#) du gouvernement du Canada.

3 – Jalons importants des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre

Sortie du placard : processus au cours duquel une personne révèle son identité 2ELGBTQIA+ aux autres personnes. Cette sortie peut être progressive et se produire dans différentes sphères de la vie. Demandez toujours la permission à la personne avant de révéler son identité de genre ou son orientation sexuelle.

Transition : processus au cours duquel une personne effectue des changements qui reflètent son identité ou son expression de genre. Exécutée en une seule étape ou en plusieurs étapes sur une longue période, la transition peut se faire d'une identité de genre binaire à l'autre (homme-femme ou femme-homme) ou permettre d'atteindre des objectifs de genre spécifiques hors de la vision binaire. Toutefois, aucune transition n'est nécessaire pour s'identifier comme personne transgenre, non binaire ou au genre fluide. La transition d'une personne peut comporter plusieurs volets :

- **Transition sociale :** peut inclure des mesures comme changer son nom, ses vêtements, son style, son maquillage, sa coiffure, etc. Le changement de nom ou de pronoms est une étape importante de la transition sociale.
- **Transition juridique :** peut inclure un changement officiel de nom ou de marqueur de genre, ce qui peut être coûteux et complexe. Le fait de ne pas officialiser ces changements ne diminue en rien l'importance d'un nom choisi et d'un marqueur de genre.
- **Transition médicale :** peut inclure une ou plusieurs interventions médicales visant à modifier le corps d'une personne, y compris, sans s'y limiter, une hormonothérapie substitutive et des chirurgies d'affirmation de genre. Comme il s'agit d'un processus personnel, vous ne devriez aborder le sujet que pour comprendre le congé et le soutien nécessaires en lien avec une transition médicale.

Mise en garde

C'est la professeure et activiste Kimberlé Williams Crenshaw qui fut en 1989 la première à parler du concept d'**intersectionnalité**, c'est-à-dire le recoupement et l'interconnexion des diverses identités (par exemple, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la

race, l'ethnicité, la religion, le handicap et la classe socioéconomique), l'interaction de ces identités avec les systèmes de pouvoir et l'incidence de ces systèmes sur les identités.

Pour en savoir plus sur l'intersectionnalité et la façon dont la fonction publique fédérale l'intègre à la prise de décisions, consultez la [formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada](#).

Vous pouvez également visionner [cette présentation de Kimberlé Crenshaw](#) (en anglais seulement) pour en savoir plus sur l'intersectionnalité.

Transphobie : mépris, peur ou haine ressentis à l'égard des personnes transgenres ou perçues comme transgenres, menant à de la discrimination ou à des actes d'hostilité envers elles. Rendez-vous à la section 6 pour des exemples de transphobie.

Pour en savoir plus sur les termes ci-dessus ou en découvrir d'autres liés à la diversité sexuelle et de genre, consultez des ressources comme le [Secrétariat 2ELGBTQI+](#) de Femmes et Égalité des genres Canada, le [Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du Bureau de la traduction](#) ou la [page de ressources de l'organisme Egale Canada](#).

E – Comprendre les expériences d’emploi des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre

La section suivante explore l’incidence de la discrimination, de la transphobie et du harcèlement au travail sur les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, afin de souligner l’importance de pratiques inclusives et de soutien pour ces collègues.

1 – Importance de l’inclusivité

Il est essentiel de créer des milieux de travail inclusifs qui permettent aux personnes de se sentir respectées, valorisées et en sécurité, surtout lorsque ces personnes appartiennent aux groupes marginalisés qui font face à des obstacles systémiques comme la discrimination, les préjugés, les stéréotypes et la représentation inégale. En s’attaquant à ces obstacles, il est possible de favoriser l’équité et l’inclusion et d’offrir un milieu de travail positif qui inspire un sentiment d’appartenance à tous et à toutes.

Il existe bien peu de données historiques sur la fréquence de la discrimination et du harcèlement fondés sur l’orientation sexuelle, l’identité de genre et l’expression de genre au Canada.

Mise en garde

[La Commission canadienne des droits de la personne définit la discrimination](#) comme « une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience ». De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).

[La Commission canadienne des droits de la personne définit le harcèlement](#) comme « une forme de discrimination. Il s’agit de tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie. En général, le harcèlement est un comportement qui persiste au fil du temps. Les incidents ponctuels graves peuvent parfois aussi être considérés comme du harcèlement. »

Le [projet Trans Pulse, Statistique Canada](#) et le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#), entre autres, ont commencé à recueillir et à publier des données, au sens large, sur les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre. Ces

observations soulignent la nécessité absolue de mettre en place des pratiques inclusives en milieu de travail, particulièrement pour les personnes transgenres.

2 – Statistiques sur la discrimination et le harcèlement à l’égard des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre

Certaines personnes pourraient être troublées par le contenu suivant.

[Cliquez ici pour quitter rapidement le Guide.](#)

Statistiques canadiennes sur la discrimination et le harcèlement

- Les personnes bispirituelles et transgenres sont plus susceptibles d’avoir été victimes de harcèlement au travail en raison de leur identité de genre dans les cinq dernières années ([Sondage sur le Plan d’action 2ELGBTQI+](#)).
- Les personnes transgenres étaient également les plus susceptibles d’avoir mentionné s’être fait refuser un emploi en raison de leur identité de genre ([Sondage sur le Plan d’action 2ELGBTQI+](#)).
- Au Canada, 70 % des personnes transgenres indiquent avoir été victimes de comportements inappropriés au travail, comparativement à 22 % pour les personnes cisgenres ([sondage sur le plan d’action 2ELGBTQI+](#)).
- En Ontario, 20 % des personnes transgenres indiquent avoir été agressées physiquement ou sexuellement en raison de leur identité de genre ([Trans PULSE – en anglais seulement](#)).
- En Ontario, 34 % des personnes transgenres indiquent avoir été menacées ou harcelées verbalement ([Trans PULSE – en anglais seulement](#)).
- En Ontario, une personne transgenre sur dix qui s’était rendue à l’urgence en affichant son genre ressenti indique s’être vu refuser des soins ou que ceux-ci ont pris fin prématurément parce qu’elle était transgenre ([Trans PULSE – en anglais seulement](#)).
- En Ontario, 18 % des personnes transgenres indiquent s’être fait refuser un emploi parce qu’elles étaient transgenres; 32 % d’entre elles soupçonnaient que c’était la raison pour laquelle elles s’étaient fait refuser un emploi ([Trans PULSE – en anglais seulement](#)).
- Les personnes transgenres font face à des obstacles structurels à l’emploi dans des systèmes mésadaptés à leur réalité. Par exemple, en Ontario, 28 % des personnes transgenres n’ont pas pu obtenir de références d’emploi avec leur nom ou pronom actuels, et 58 % n’ont pas pu obtenir des relevés de notes avec le nom ou la désignation de sexe corrects ([Trans PULSE – en anglais seulement et TRANSformer la JUSTICE, 2018](#)).
- En Ontario, 77 % des personnes transgenres ont dit avoir eu des pensées suicidaires au cours de leur vie et 43 % ont rapporté avoir déjà effectué une tentative de suicide ([Commission ontarienne des droits de la personne](#)).

3 – Répercussions du colonialisme sur la bispiritualité

La colonisation a eu des répercussions profondes et négatives sur les peuples autochtones de l’Île de la Tortue¹, y compris sur les personnes qui s’identifient comme bispirituelles.

Avec l’introduction des religions, des cultures, des coutumes et des langues coloniales, les croyances autochtones traditionnelles et culturelles sur l’identité sexuelle et l’identité de genre ont été affaiblies ou complètement effacées. C’est alors qu’un mode de vie cisnormatif et

¹ L’Île de la Tortue est le nom qu’utilisent de nombreux peuples de langues algonquiennes et iroquoiennes situés principalement dans la région nord-est de l’Amérique du Nord lorsqu’ils font référence au continent. Dans différentes histoires autochtones sur l’origine de la vie, on raconte que la tortue soutient le monde et qu’elle symbolise la vie elle-même. L’Île de la Tortue est ainsi rattachée à différentes croyances spirituelles sur la création et, pour certains, la tortue incarne l’identité, la culture, l’autonomie et un profond respect pour l’environnement.

hétéronormatif strict a été introduit sur l'Île de la Tortue et, dans bien des cas, a même été intégré dans la législation.

Mise en garde

S'entend de la [cisnormativité](#) le cadre culturel ou social, souvent implicite, selon lequel le fait d'être cisgenre est la norme. La cisnormativité engendre la marginalisation des personnes transgenres. Elle repose soit sur l'effacement de ces dernières, soit sur un préjugé favorable envers les personnes cisgenres, soit sur ces deux prémisses.

S'entend de l'[hétéronormativité](#) le cadre culturel ou social, souvent implicite, selon lequel l'hétérosexualité est la norme. L'hétéronormativité engendre la marginalisation des minorités sexuelles. Elle repose soit sur l'effacement de ces dernières, soit sur un préjugé favorable envers les personnes hétérosexuelles, soit sur ces deux prémisses.

En raison des répercussions de la colonisation, de l'assimilation, du système de pensionnats et de la rafle des années 60, de nombreuses nations et personnes autochtones, y compris les personnes bispirituelles, s'efforcent de se réapproprier leur langue et leurs pratiques traditionnelles.

Les taux de harcèlement, de discrimination et de violence envers les personnes bispirituelles sont souvent difficiles à évaluer en raison d'un manque de données statistiques désagrégées. La [recherche intersectionnelle](#) a révélé que les personnes bispirituelles sont plus susceptibles de vivre une victimisation accrue (par exemple, violence, harcèlement, discrimination ou mauvais résultats sur la santé) en raison de l'interaction entre divers systèmes de pouvoir (par exemple, racisme, homophobie, transphobie et sexisme) et leur position unique dans les espaces de diversité sexuelle, culturelle et de genre.

Le saviez-vous?

La désignation 2E est placée au tout début de l'acronyme 2ELGBTQIA+, qui désigne la communauté canadienne des personnes de diverses identités sexuelles et de genre. Cette désignation reconnaît les personnes bispirituelles comme la première communauté 2ELGBTQIA+ du Canada et de l'Île de la Tortue.

Pour être une personne alliée des personnes autochtones LGBTQIA+ et bispirituelles, pourquoi ne pas :

- prendre le temps de découvrir l'histoire coloniale du Canada;

- lire le [rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada](#);
- lire le [rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#);
- prioriser l'utilisation d'un langage et de pronoms neutres dans vos interactions avec des personnes bispirituelles, à moins que ces dernières vous indiquent autrement;
- consulter GCconnex, une plateforme sur le réseau du gouvernement du Canada qui facilite le réseautage et la collaboration entre les fonctionnaires. Cette plateforme propose des discussions sur des sujets comme l'[Initiative Espace positif](#) et les [identités bispirituelles](#) en milieu de travail;
- suivre des formations de l'École de la fonction publique du Canada, qui, dans bien des cas, sont offertes gratuitement aux fonctionnaires du gouvernement fédéral. Ces formations aideront à acquérir des compétences pour faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion intersectionnelles au travail. Voici quelques exemples de cours et de parcours d'apprentissage :
 - [Initiative Espace positif : Sensibilisation aux réalités 2ELGBTQIA+ \(INC111\)](#)
 - [Initiative Espace positif : Devenir ambassadeur ou ambassadrice de l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ \(INC112\)](#)
 - [Saluer la résilience des femmes autochtones et des personnes 2ELGBTQIA+ \(IRA1-E30\)](#)
 - [Produits d'apprentissage sur les réalités autochtones](#)
 - [Parcours d'apprentissage sur l'équité, la diversité, et l'inclusion pour les cadres.](#)

F – Moyens pratiques et directs pour les gestionnaires de soutenir les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre en milieu de travail

Comme vous êtes gestionnaire ou membre de la haute direction, il peut être très intimidant ou sensible pour une personne de parler de diversité de genre avec vous.

Et comme mentionné ci-dessus, bien des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre font face à des obstacles à l'emploi démesurés et à des taux de discrimination plus élevés après leur sortie du placard. Les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre sous votre direction peuvent avoir peur ou être préoccupées par de nombreuses questions en raison de leur identité de genre, à savoir :

- Leur sécurité personnelle sera-t-elle compromise?
- Leurs collègues et leurs gestionnaires les respecteront-elles, les valoriseront-elles et les protégeront-elles du harcèlement ou de la discrimination?
- Devront-elles révéler des détails personnels sur leur parcours identitaire?
- Devraient-elles s'inquiéter des répercussions négatives sur leur carrière?

Vous trouverez dans la section suivante les outils nécessaires pour rassurer les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre sous votre direction. Voici ce à quoi vous vous engagez à leur égard en tant que gestionnaire ou membre de la haute direction :

- vous assurerez, par-dessus tout, leur sécurité au travail;
- vous concentrerez les efforts nécessaires pour comprendre leurs réalités;
- vous vous efforcerez de devenir une personne alliée des communautés 2ELGBTQIA+;
- vous respecterez votre engagement et vos fonctions en prêchant par l'exemple et en créant un milieu de travail positif.

Votre engagement et votre bonne volonté signifient plus que vous ne pourriez le savoir pour les personnes 2ELGBTQIA+, surtout pour les fonctionnaires transgenres.

1 – Alliance inclusive

Une personne alliée des communautés 2ELGBTQIA+ est une personne qui, de manière active et constante, soutient ces communautés, leur est solidaire et défend leurs intérêts. Jouer le rôle d'une personne alliée implique une réflexion et un apprentissage continu. En tant que fonctionnaire, il nous incombe de traiter tout le monde avec dignité et de favoriser un milieu de travail sain et respectueux. L'alliance inclusive est ancrée dans l'action et exige de s'y investir activement.

Pour obtenir d'autres conseils sur la façon d'être une personne alliée des communautés 2ELGBTQIA+ et de contribuer à la création d'un milieu de travail inclusif, nous vous recommandons de consulter l'[outil de travail Être une personne alliée des communautés 2ELGBTQIA+ de l'École de la fonction publique du Canada](#).

Le saviez-vous?

L'**alliance inclusive** est un processus qui ne se limite pas qu'aux communautés 2ELGBTQIA+; il s'étend aussi aux autres groupes minorisés. **L'alliance inclusive est une pratique intersectionnelle.**

Vous pouvez être une personne alliée des personnes racisées, par exemple en amplifiant leur voix, en tenant compte de leurs points de vue durant la prise de décisions, en dénonçant la discrimination raciale, les préjugés et le sectarisme et en prenant des mesures pour comprendre vos préjugés conscients ou inconscients à leur égard.

Pour en savoir plus, visionnez la vidéo

[Comprendre le racisme envers les Noirs et comment devenir un allié : Devenir un allié de l'École de la fonction publique du Canada.](#)

2 – Protection des renseignements personnels

En tant que gestionnaire, vous aurez accès à de nombreux renseignements personnels.

L'identité de genre, les [morinoms](#) et les antécédents médicaux d'une personne doivent être traités en toute confidentialité (Protégé B), sauf indication contraire de la part de cette personne, car la divulgation de tels renseignements est irréversible et peut avoir une incidence permanente sur le bien-être mental ou physique de la personne. Cette protection s'applique tant que cette personne est membre de votre équipe, qu'elle soit ou non ouvertement bispirituelle, transgenre, non binaire ou de diverses identités de genre. Même si une personne s'identifie ouvertement comme étant de diverses identités de genre, vous n'avez pas le droit de parler de son histoire ou de son identité ni d'utiliser ses morinoms.

3 – Soutien des personnes souhaitant modifier leur nom ou leurs pronoms choisis ou officiels

Lorsqu'une personne en poste change de nom, de pronoms ou de marqueur de genre, elle peut demander votre aide pour les modifier dans les systèmes de votre organisation. Vous pouvez soutenir vos subalternes qui entreprennent cette démarche en communiquant avec les parties prenantes concernées et en vous portant garant ou garante de leur demande. Bien que de nombreux ministères et organismes fédéraux fassent de grands progrès dans la mise en œuvre

des noms choisis et des marqueurs de genre, certains n'ont toujours pas de politiques et de procédures centralisées ou rationalisées pour exécuter cette modification. Par conséquent, vous devrez peut-être défendre les intérêts de ces personnes pour qu'elles puissent modifier leur nom ou leur marqueur de genre dans toutes les architectures de système. Voici quelques-uns des systèmes touchés qui doivent être modifiés :

- Microsoft Teams;
- Microsoft Outlook;
- répertoires téléphoniques et bases de données;
- organigrammes;
- listes d'envoi;
- horaires;
- cartes d'identité et porte-noms;
- plaques d'identité (portes et bureaux);
- sites Web et adresses URL;
- maCLÉ;
- Portail des applications du SCT (PAS);
- MesRHGC/Phénix.

Mise en garde

À l'heure actuelle, il n'existe aucune politique ou directive centrale de l'employeur qui précise les modalités de modification des **noms choisis** et des **marqueurs de genre**.

Par conséquent, la plupart des ministères et organismes fédéraux ont élaboré ou élaboreront des processus internes pour apporter de telles modifications. Certains ont une procédure plus détaillée que d'autres. En cas de doute sur la façon de modifier un nom non officiel, n'hésitez pas à communiquer avec le [Réseau de la Fierté à la fonction publique](#) ou à consulter la [plateforme de ressources sur les noms choisis et les marqueurs de genre](#). Pour en savoir plus sur la façon de modifier les noms choisis et les marqueurs de genre du point de vue de la présidence du Groupe de travail intergouvernemental sur les noms choisis et les marqueurs de genre, consultez l'annexe F.

4 – Soutien des personnes au genre fluide

Il est possible que vos subalternes de votre équipe soient des personnes au genre fluide, ce qui signifie que leur identité de genre change et qu'elles peuvent utiliser plus d'un nom choisi ou plus d'un pronom.

La plupart des personnes au genre fluide vous informeront du changement de pronoms en les modifiant dans Microsoft Teams (dans la mesure du possible), en actualisant le bloc-signature des courriels ou en abordant le sujet avec vous. Néanmoins, la meilleure façon pour vous d'être

une personne alliée est d'être ouverte à la discussion et de leur démontrer que vous voulez bien faire les choses.

Vous trouverez à la section I.4 des exemples d'utilisation de noms ou de pronoms par les personnes au genre fluide dans certaines situations.

5 – Accès des installations sanitaires sûres et inclusives

Il peut être intimidant ou difficile pour les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre d'utiliser une salle réservée au pompage du lait maternel, des toilettes ou des vestiaires durant ou après une transition. En effet, elles sont plus susceptibles d'y être victimes de discrimination ou de harcèlement, qu'il s'agisse de lieux de travail fédéraux ou d'espaces publics.

Vous pouvez soutenir ces personnes en connaissant l'emplacement des installations sanitaires inclusives dans vos locaux et votre complexe immobilier. S'il n'y en a pas, envisagez d'en créer en collaboration avec l'équipe des biens immobiliers de votre ministère ou organisme. Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) met en application l'[Orientation fonctionnelle sur les toilettes à accès universel](#), qui définit les exigences relatives aux toilettes privées, entièrement accessibles et non genrées dans les immeubles de base.

De plus, SPAC collabore avec le RFFP à l'élaboration d'un guide de conception de toilettes inclusives qui proposera une orientation stratégique pour les installations sanitaires inclusives afin de répondre aux besoins de toutes les personnes, peu importe les facteurs identitaires intersectionnels, comme l'identité de genre et le sexe assigné à la naissance.

6 – Assouplissement du code vestimentaire

Les gestionnaires doivent faire preuve de souplesse quant au code vestimentaire pour tenir compte de l'expression de genre des personnes sous leur direction.

Les normes genrées et culturelles expriment différentes attentes pour les hommes et les femmes et définissent des codes vestimentaires spécifiques qui peuvent porter préjudice aux personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre. Par exemple, une personne au genre fluide ou transgenre pourrait vivre un certain rejet en raison de sa coiffure qui ne correspond pas aux normes liées au genre ou une personne non binaire pourrait faire l'objet de commentaires négatifs si elle choisit de porter des vêtements masculins un jour et des vêtements féminins le lendemain.

Bien que de nombreux ministères et organismes aient assoupli leur code vestimentaire, les attentes culturelles explicites ou implicites continuent de dicter ce qui est jugé approprié. De plus, plusieurs personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre font l'objet d'un jugement déguisé parce qu'elles choisissent de déroger aux normes liées au genre ou au binarisme de genre, ce qui se traduit parfois par des commentaires sur leur

apparence, qui semble peu professionnelle ou débraillée. Ces commentaires font état de préjugés inconscients (hypothèses, croyances, attitudes et stéréotypes à l'égard de différents groupes que l'humain a sans s'en rendre compte) qui nous empêchent d'agir de façon juste et respectueuse.

La meilleure façon de contrer les biais inconscients est d'en apprendre plus à leur sujet. L'École de la fonction publique du Canada [offre d'ailleurs plusieurs cours qui aident les fonctionnaires de tous les niveaux à passer des biais à l'inclusion](#).

Plutôt que d'appliquer un code vestimentaire, vous devriez vous demander si la personne respecte le code de conduite de votre ministère ou organisme, le cas échéant, et le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#).

Par exemple, le code de conduite d'EDSC précise que « [v]otre apparence devrait refléter l'image professionnelle du Ministère et convenir à vos fonctions ».

Vous devriez aussi tenir compte des réalités financières associées aux vêtements. En effet, la transition peut être très coûteuse (changement de tenue et de coiffure, par exemple), et certaines personnes pourraient donc exprimer leur genre de façons différentes au fil du temps.

Il est recommandé que les évaluations du rendement n'incluent pas de critères ou de commentaires sur l'apparence personnelle, à moins qu'ils ne soient clairement liés au travail d'une personne.

Lorsque le port de l'uniforme ou l'application d'un code vestimentaire est obligatoire, les personnes peuvent s'habiller de la manière qui leur convient le mieux tout en respectant les lignes directrices en vigueur. Par exemple, lorsque l'uniforme est genré, la personne doit pouvoir choisir l'un ou l'autre. Si son choix implique un changement, il faut lui fournir un nouvel uniforme à sa taille ou confectionné sur mesure. Les questions d'ordre pratique, comme à qui incombe le coût des uniformes, doivent être traitées conformément à la politique du ministère ou de l'organisme.

Dans les lieux de travail fédéraux où est utilisée de la machinerie lourde, les gestionnaires doivent mettre l'accent sur la sécurité et la fonctionnalité tout en tenant compte du travail orienté vers l'avant. Par exemple, vous pouvez remplacer une règle sexospécifique –les femmes doivent attacher leurs cheveux lorsqu'elles utilisent de la machinerie – par une règle descriptive – les cheveux longs doivent être attachés, peu importe l'identité de genre ou le sexe assigné à la naissance.

7 – Congé de maladie et soins d'affirmation de genre

Les soins d'affirmation de genre sont couverts par le [Régime de soins de santé de la fonction publique](#). Sont notamment offerts les avantages sociaux suivants :

- les médicaments sur ordonnance;
- le soutien en santé mentale;
- l'affirmation de genre (jusqu'à 75 000 \$ à vie) pour les interventions non couvertes par les régimes d'assurance-maladie provinciaux ou territoriaux.

Pour en savoir plus sur la couverture, vous pouvez inviter vos subalternes à consulter le [Régime de soins de santé de la fonction publique](#) ou à communiquer avec le [Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre du Réseau de la Fierté à la fonction publique](#).

Certaines personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre choisiront de recevoir des soins médicaux d'affirmation de genre pendant leur transition. Comme il n'y a pas deux parcours identiques, les transitions médicales peuvent sembler différentes pour chaque personne. La nature exacte de la transition médicale d'une personne est un renseignement privé qu'elle n'est pas tenue de divulguer. En tant que gestionnaire, vous devrez peut-être parfois accorder à une personne en transition un congé de maladie payé (par exemple, pour un rendez-vous médical) ou non payé, en fonction de son solde de congés.

L'[obligation d'adaptation](#) s'applique aux personnes transgenres qui demandent un congé de maladie ou d'autres mesures d'adaptation de ce genre. En cas de doute quant aux mesures d'adaptation à votre disposition, consultez l'équipe des relations de travail de votre ministère ou organisme.

G – Instruments législatifs et politiques fédéraux décrivant les responsabilités des gestionnaires et les comportements attendus

En tant que gestionnaires de la fonction publique fédérale, vous jouez un rôle essentiel dans la création d'une fonction publique fédérale agile qui répond aux besoins de la population canadienne en favorisant l'inclusion et le savoir-vivre.

Plus précisément, les gestionnaires doivent s'acquitter de leurs responsabilités de gestion des personnes d'une manière qui concorde avec les [compétences clés en leadership](#) et le [Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique](#). Les gestionnaires doivent aussi exercer leur pouvoir de façon à contribuer à l'atteinte des objectifs fixés pour leur ministère ou organisme par leur administrateur général ou administratrice générale et pour l'ensemble de la fonction publique par le Conseil du Trésor et le Bureau du Conseil privé.

1 – Charte canadienne des droits et libertés

La [Charte canadienne des droits et libertés](#) qui garantit un certain nombre de droits et libertés fait partie de la Constitution du Canada, la loi suprême du pays.

Le paragraphe 15(1) de la *Charte* stipule ce qui suit : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ».

Les tribunaux ont affirmé que l'article 15 protège également l'égalité en interdisant la discrimination fondée sur d'autres caractéristiques qui ne sont pas prévues expressément, y compris l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Le [paragraphe 15\(1\)](#) s'applique à toute mesure gouvernementale qu'elle prenne la forme d'une loi, d'un règlement, de directives, de politiques, de programmes et d'activités et aux actions des mandataires du gouvernement investis de pouvoirs légitimes. Toutefois, les droits protégés en vertu du paragraphe 15(1) de la *Charte* ne sont pas illimités. L'article premier de la *Charte* permet au gouvernement de restreindre les droits et libertés lorsque la restriction suit une règle de droit, a un objectif important et justifiable dans une société libre et démocratique et poursuit cet objectif de façon raisonnable et mesurée.

2 – Loi canadienne sur les droits de la personne

La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), qui s'applique à la fonction publique fédérale et aux entités sous réglementation fédérale, interdit la discrimination fondée sur 13 motifs, c'est-à-dire la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée.

L'article 7 interdit expressément la discrimination dans le contexte de l'emploi et stipule ce qui suit : « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects : a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu; b) de le défavoriser en cours d'emploi ».

Voici quelques exemples de discrimination qui relèveraient de l'article 7 :

- Mégenrage : utilisation répétée ou délibérée de pronoms ou de noms qui ne correspondent pas au genre révélé par la personne transgenre.
- Harcèlement : comportement désagréable ou non désiré, y compris les remarques désobligeantes, les blagues ou l'intimidation physique.
- Accès inégal aux installations : restreindre l'accès d'une personne transgenre aux installations sanitaires de son choix ou ne pas avoir accès à des installations sanitaires conformes à son identité de genre (par exemple, absence de toilettes inclusives pour les personnes non binaire, sans mesure d'adaptation pour cette restriction).
- Politiques sur les uniformes qui ne tiennent pas compte de diverses identités de genre.
- Politiques sur les congés : refuser un congé pour des interventions médicales ou des rendez-vous liés à des soins d'affirmation de genre qui serait autrement accordé pour d'autres besoins médicaux.
- Politiques sur les noms : s'il existe des mécanismes permettant aux personnes cisgenres de modifier leur nom choisi, par exemple en raison d'un mariage ou d'une autre préférence, les personnes transgenres devraient pouvoir utiliser les mêmes mécanismes. Il n'y a aucun motif de refuser l'utilisation d'un nom choisi.

3 – Code de valeurs et d'éthique du secteur public

Les fonctionnaires du gouvernement fédéral doivent se conduire conformément aux [valeurs du secteur public et aux comportements attendus suivants](#). Des cinq valeurs prônées, le Respect envers les personnes exige des fonctionnaires qu'ils ou elles respectent la dignité humaine et reconnaissent la valeur de chaque personne en adoptant les comportements suivants :

2.1 Ils [et elles] traitent chaque personne avec respect et équité.

2.2 Ils [et elles] valorisent la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée.

2.3 Ils [et elles] favorisent l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination.

2.4 Ils [et elles] travaillent ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.

4 – Compétences clés en leadership

Les [compétences clés en leadership](#) définissent les comportements attendus des dirigeants et dirigeantes dans la fonction publique fédérale. L'une des six compétences consiste à préserver l'intégrité et le respect, et les comportements efficaces suivants sont attendus des rôles suivants :

Gestionnaire :

- met en œuvre des pratiques qui favorisent une organisation inclusive et saine, et exempte de harcèlement et de discrimination;
- préconise et respecte la diversité des gens et de leurs habiletés;
- reconnaît et donne suite aux questions relatives au bien-être en milieu de travail;
- procède à une introspection et agit en fonction de ses réflexions.

Directeur ou directrice générale :

- Crée des occasions qui favorisent le bilinguisme et la diversité;
- fait progresser des stratégies qui favorisent une organisation inclusive, saine et respectueuse de la diversité des gens et de leurs habiletés; et exempte d'harcèlement et de discrimination;
- procède à une introspection et agit en fonction de ses réflexions.

5 – Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

En appliquant la [Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion](#), les gestionnaires appuient la création :

[3.2.1] [d'u]n milieu de travail qui est équitable, diversifié et inclusif, et où personne ne se voit refuser des possibilités d'emploi ou des avantages professionnels pour des raisons indépendantes de sa capacité ou aux exigences du poste;

[3.2.2] [d'un milieu de travail où l]a gestion fait preuve de leadership efficace en faisant la promotion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail et en y contribuant;

[3.3.3] [de] politiques et [de] pratiques organisationnelles [qui] respectent et favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion.

6 – Obligation d’adaptation

Lorsqu’une règle, une politique ou une pratique en matière d’emploi a une incidence négative sur les fonctionnaires en raison d’un motif de discrimination illicite, les employeurs doivent prendre des mesures d’adaptation raisonnables pour répondre aux besoins de ces fonctionnaires. La page Web du gouvernement du Canada sur l’[obligation d’adaptation](#) l’explique en détail.

Les employeurs ont l’obligation de modifier les règles, les politiques ou les pratiques pour permettre aux fonctionnaires de participer pleinement. Cette obligation s’applique aux besoins liés aux [motifs de discrimination illicite](#) énoncés au paragraphe 15(1) de la *Charte*.

Les gestionnaires et les personnes sous leur direction travaillent ensemble pour faire de la prise de mesures d’adaptation un véritable processus de collaboration reposant sur une communication continue. Les gestionnaires travaillent de concert avec les personnes sous leur direction pour cerner les mesures d’adaptation et de soutien requises.

Par exemple, les personnes qui veulent recourir à une chirurgie d’affirmation de genre peuvent avoir besoin de plusieurs semaines de congé, et celles qui retournent au travail après une telle chirurgie peuvent avoir besoin d’un espace privé pour des soins postchirurgicaux. De même, il pourrait être nécessaire d’assouplir le code vestimentaire pour les personnes de diverses identités de genre et non binaires ou de leur offrir des salles d’allaitement et des installations sanitaires inclusives qui ne sont pas des espaces genrés. Nous vous invitons à parler à vos subalternes dans cette situation de la façon dont vous pouvez les soutenir et à être à l’écoute de leurs préoccupations.

Pour en savoir plus sur l’obligation d’adaptation, consultez [cette ressource de la Commission canadienne des droits de la personne](#).

Mise en garde

Il faut savoir que l’**obligation d’adaptation** n’est pas sans limites. L’employeur ne doit pas subir de « contrainte excessive » et peut donc refuser une mesure d’adaptation parce qu’elle coûterait trop cher ou comporterait des risques pour la santé ou la sécurité. L’atteinte de la contrainte excessive varie selon les circonstances, mais survient généralement lorsque l’employeur a épuisé toutes les mesures d’adaptation raisonnables et que seules des options déraisonnables ou irréalisables s’offrent à lui.

Lorsque la contrainte excessive est évoquée, par exemple pour la mise en place d’installations inclusives, d’autres mesures d’adaptation doivent être prises.

7 – Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

En tant que milieu de travail sous réglementation fédérale, votre ministère ou organisme est assujéti aux [nouvelles obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale](#), qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

8 – Loi sur la protection des renseignements personnels

La [Loi sur la protection des renseignements personnels](#) élargit la législation en vigueur qui protège la vie privée des personnes relativement à leurs renseignements personnels détenus par une institution fédérale. Elle accorde également aux personnes un droit d'accès à ces renseignements.

Dans le contexte de la protection des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre, la *Loi* peut éclairer la façon dont nous traitons l'information sensible qui pourrait « révéler » l'identité de genre ou l'orientation sexuelle de la personne. Par exemple, lorsqu'un nom choisi est lié à un nom officiel dans un système d'information ou un système de ressources humaines ou de sécurité, le partage ou la divulgation du lien entre le nom choisi et le nom officiel peut porter préjudice à la personne en question. Il faut accorder une attention particulière à la façon dont nous traitons l'information relative à des motifs protégés, y compris les noms choisis, les pronoms et les demandes de congé de maladie.

9 – Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+

En août 2022, Femmes et Égalité des genres Canada a publié le [Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+](#) pour faire progresser les droits et l'égalité des personnes aux deux esprits, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées et de divers genres au Canada.

Ce plan comprend un engagement à renforcer l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ dans les milieux de travail fédéraux et à continuer de prendre des mesures à l'égard de l'histoire de la Purge LGBT, dont les effets se font encore sentir aujourd'hui et qu'il est possible de mieux comprendre en lisant le rapport [Au lendemain de la purge du Fonds Purge LGBT](#).

H – Mesures pour déceler et prévenir la discrimination, le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail à l'égard des personnes 2ELGBTQIA+

Il incombe à tout le monde, y compris les fonctionnaires, de prévenir et de faire cesser la discrimination, le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail.

L'employeur a l'obligation légale de déceler et de prévenir la discrimination, le harcèlement et l'intimidation en vertu d'un certain nombre de directives et de politiques de la fonction publique fédérale, en plus des conventions collectives et de lois. [Dans une décision récente](#), le [Tribunal canadien des droits de la personne](#) a statué que le mégenrage et le [morinommage](#) d'un employé ayant demandé expressément et à maintes reprises que son identité de genre soit respectée constituent des pratiques discriminatoires contrevenant à la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).

La section suivante mettra en évidence vos rôles et responsabilités en tant que gestionnaire relativement à la prévention de la discrimination, du harcèlement et de l'intimidation à l'égard des personnes 2ELGBTQIA+ et de la réponse aux cas allégués. Elle présentera les processus de règlement informels et officiels puisque les deux cherchent à régler les plaintes le plus rapidement possible, de manière juste, constructive et respectueuse.

1 – Comportements antitrans

L'homophobie, la transphobie et les autres phobies, qui mettent en évidence une aversion pour les personnes 2ELGBTQIA+ ou des préjugés à leur égard, sont bien présentes en milieu de travail et dans la société en général.

Parfois, ces sentiments s'expriment par des comportements anti-2ELGBTQIA+ et peuvent prendre la forme de langage discriminatoire et de violence verbale, physique ou sexuelle. Les comportements anti-2ELGBTQIA+ peuvent également être cachés et se présenter sous diverses formes de préjugés inconscients.

Mise en garde

Le milieu universitaire mène des recherches sur l'impact des mots comme **transphobie** et **homophobie**. Ces recherches visent à déterminer si ces mots pourraient être mal interprétés puisqu'ils associent un terme neutre (transgenre ou homosexuel) à un état négatif psychologique (phobie). Il est donc possible que ces mots alimentent et perpétuent les préjugés inconscients que nous tentons de faire tomber.

Les mots antitrans et anti-2ELGBTQIA+ étant nouveaux, il pourrait plus appropriés pour illustrer que le problème ne réside pas dans les personnes de diverses identités de genre ou sexuelles, mais plutôt la haine vouée à la diversité sexuelle et de genre.

Les gestionnaires doivent d'abord apprendre à reconnaître les comportements anti-2ELGBTQIA+ à l'égard des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre avant de pouvoir les contrer.

Les employeurs peuvent mettre en œuvre des programmes de formation et des ateliers sur les préjugés à l'intention du personnel afin de le sensibiliser aux préjugés inconscients et à leur incidence sur la prise de décisions. Voici quelques exemples de préjugés inconscients à l'égard des personnes transgenres :

- **Mégenrage** : il arrive parfois que les personnes utilisent les mauvais pronoms lorsqu'elles désignent une personne transgenre en raison de leur expression de genre perçue (par exemple, utilisation des pronoms « il/lui » ou « ils/eux » pour désigner une femme transgenre qui utilise le pronom « elle » en raison de sa présentation de genre qui s'écarte des attentes et des normes de la société associées au fait d'être une femme).
- **Exclusion des possibilités** : [une étude réalisée en 2018 par TRANSformer la JUSTICE](#) a montré que les personnes transgenres font souvent face à des obstacles à l'avancement professionnel démesurés.
- **Microagressions** : le professeur Derald Wing Sue de l'Université Columbia définit les microagressions comme des affronts, des insultes, des dénigrement et des validations de comportements offensants qui surviennent quotidiennement. Les microagressions peuvent être verbales ou non verbales et inclure des commentaires, des blagues et des gestes subtils mais néfastes. En voici quelques exemples :
 - passer des commentaires subtils comme « Je n'aurais jamais su que tu es transgenre! Tu as l'air [d'un homme/d'une femme]. »;
 - utiliser l'expression « pronoms préférés » plutôt que de reconnaître qu'il s'agit simplement des pronoms d'une personne et qu'il ne s'agit pas d'une préférence;
 - désigner un groupe mixte de personnes par une expression genrée (par exemple, « bon, les gars »);
 - poser des questions inappropriées ou intrusives sur la transition médicale d'une personne;
 - éviter les interactions avec les personnes transgenres ou éviter d'utiliser leurs pronoms par peur de faire une erreur.
- **Soutien inadéquat** : les préjugés inconscients peuvent se manifester par des obstacles à l'accès aux soins d'affirmation de genre, des ressources insuffisantes ou une absence de mesures d'adaptation pour les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre.

Les gestionnaires doivent évaluer si des préjugés inconscients sont présents dans leur équipe et leur milieu de travail et s'assurer que leur équipe comprend ces préjugés. En favorisant la sensibilisation, les gestionnaires peuvent créer un milieu de travail où les membres du personnel reconnaissent leurs propres préjugés, réduisant ainsi les préjudices et les obstacles pour les groupes marginalisés.

I – Gérer la résistance : mesures de prévention du harcèlement, de la discrimination et de l'intimidation au travail pouvant être mises en place par les gestionnaires et responsables d'équipe

1 – Prévention

La meilleure défense contre les comportements négatifs comme la discrimination, le harcèlement et l'intimidation est de promouvoir une culture organisationnelle qui incite les gens à être eux-mêmes. La promotion d'une telle culture ne se limite pas à la gestion des plaintes puisque celles-ci sont souvent un dernier recours pour les personnes qui vivent des symptômes causés par un milieu peu accueillant.

En tant que gestionnaire, vous devez donner l'exemple en agissant avec respect et dignité lorsque vous communiquez avec vos subalternes et vos collègues. Vous pouvez être une personne alliée et vous assurer de la bonne compréhension et de l'application des mesures de prévention.

Comme il a été mentionné précédemment, [la Commission canadienne des droits de la personne](#) définit :

- la discrimination comme « une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) »;
- le harcèlement comme « une forme de discrimination. Il s'agit de tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie. En général, le harcèlement est un comportement qui persiste au fil du temps. Les incidents ponctuels graves peuvent parfois aussi être considérés comme du harcèlement ».

Le [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#) décrit comme suit l'intimidation en milieu de travail : « On pense généralement que l'intimidation est une question d'agissements ou de commentaires susceptibles de causer du tort psychologiquement à une personne ou de l'isoler en milieu de travail. Parfois cependant, elle peut prendre un aspect physique. On retrouve généralement une répétition d'incidents ou un modèle de comportement qui vise à intimider, à blesser, à dégrader ou à humilier une personne ou un groupe de personnes en particulier. Ce phénomène est aussi décrit comme l'affirmation du pouvoir par l'agression ».

2 – Outils de prévention

- Veillez à ce que les membres du personnel aient lu et compris la [Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) et rappelez-leur les comportements attendus en vertu du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#).
- Utilisez les formations figurant en annexe du présent guide pour sensibiliser les autres sur les pratiques exemplaires et les enjeux 2ELGBTQIA+ importants.
- Renseignez-vous sur les formations offertes par votre ministère ou organisme sur la prévention du harcèlement, la gestion de la colère, les conversations constructives, la conscience de soi, la résolution conjointe de problèmes et la résolution de conflits.
- Encouragez les membres du personnel à participer à des séances de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion et assurez-vous d'y assister aussi en même temps.
- Parlez des conséquences du harcèlement ou de l'intimidation en milieu de travail. Décrivez certains des scénarios abordés dans le présent guide pour mettre en lumière ce à quoi pourrait ressembler le harcèlement contre les personnes transgenres.
- Ayez conscience de l'atmosphère de votre milieu de travail, renseignez-vous sur le moral des troupes et observez les interactions entre les membres du personnel. Soyez à l'affût des blagues désobligeantes, des cas de mégenrage ou de morinommage, du langage genré ou du contrôle des ressources genrées.

Pour en savoir plus sur la prévention du harcèlement en milieu de travail et obtenir des conseils pratiques à ce sujet, consultez le [Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement](#) (archivé).

3 – Résolution conjointe de problèmes : processus informels pour gérer la résistance et mettre fin à la discrimination et à l'intimidation

Les réponses informelles et officielles aux allégations d'intimidation, de harcèlement et de discrimination visent à gérer et à régler rapidement le problème tout en respectant les responsabilités éthiques et juridiques de toutes les parties concernées.

Souvent, la meilleure façon de résoudre le problème repose sur des processus informels, comme le dialogue ouvert et la résolution conjointe de problèmes. Ce dernier processus permet aux personnes de trouver une solution qui répond à leurs besoins et contribue à rétablir une relation respectueuse et collaborative. Dans la mesure du possible, misez sur des processus de résolution informels, comme l'indique le [Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement](#).

L'un des processus informels consiste à s'adresser à la personne à l'origine du comportement inapproprié. Si vous êtes témoin d'un cas de mégenrage ou de morinommage, vous devriez en discuter en privé avec la personne pour lui expliquer les conséquences néfastes de ses paroles.

Vous pouvez aussi lui remettre du matériel éducatif pour illustrer les pratiques exemplaires d'inclusion des personnes transgenres (voir le guide des ressources à l'annexe B et les études de cas ci-dessous).

Si vous recevez une plainte d'une personne qui souhaite participer à la résolution du problème, il pourrait être utile de demander l'aide d'une personne-ressource (coach, formatrice, conseiller, médiatrice, superviseur, représentante du RFFP ou représentant syndical) pour préparer cette personne à prendre part à une conversation productive.

Si le problème n'est toujours pas résolu après cette première étape ou que l'une des parties estime qu'elle ne peut pas parler directement à la personne à l'origine du comportement inapproprié, vous pouvez lancer un processus de médiation officielle en collaboration avec l'équipe des ressources humaines ou du syndicat concerné.

En vertu de la [Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement](#), les personnes ont 12 mois pour déposer une plainte à ce titre. Si vous croyez que le processus informel prendra plus de 12 mois, vous devez demander à la personne d'envisager de déposer une plainte écrite tout en poursuivant le processus informel afin de profiter d'une protection s'il est nécessaire d'aller de l'avant avec le processus officiel.

Une personne qui souhaite déposer une plainte pendant que le processus informel suit son cours peut le faire :

- auprès de la personne responsable du dépôt des plaintes de harcèlement en vertu de la [Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement](#);
- auprès de la [Commission canadienne des droits de la personne](#) (si une allégation de harcèlement est fondée sur l'un des motifs de discrimination illicites en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)).

Pour en savoir plus sur le rétablissement du milieu de travail après une plainte de harcèlement, consultez le [Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte de harcèlement](#).

Pour en savoir plus sur le processus de résolution informel, consultez la personne-ressource de votre ministère qui est responsable de ce volet. Vous pouvez également consulter les documents [Pour mieux connaître le système de gestion informelle des conflits \(SGIC\)](#) et [Guide des principaux éléments d'un SGIC dans l'administration publique centrale](#).

4 – L'alliance inclusive en action : études de cas et scénarios

Nous commençons cette section par un avertissement : toutes les sorties du placard et toutes les transitions sont uniques. Il n'existe donc pas d'approche universelle en ce qui concerne la

durée, les étapes ou les processus de transition, de sortie du placard ou de découverte de son identité de genre ou de son orientation sexuelle.

Vous devez fournir aux personnes dans cette situation toute la latitude nécessaire pour définir non seulement ce qui leur convient, mais aussi pour modifier leur approche au fil du temps.

Les études de cas suivantes illustrent la diversité des expériences des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre. Elles mettent en lumière l'importance du soutien personnalisé, de l'empathie et des mesures proactives des gestionnaires pour créer un environnement inclusif.

Soutenir une sortie de placard en plusieurs étapes : l'histoire d'Alex

Voici Alex. Iel est une personne non binaire qui travaille dans la fonction publique depuis maintenant sept ans. Iel a enfin décidé de sortir du placard au travail, mais aimerait que la transition se fasse lentement. Iel décide d'en parler d'abord à quelques collègues et leur demande à titre d'essai d'utiliser les pronoms elle/iel dans leurs communications d'équipe. Toutefois, quand il s'agit de communications externes, Alex préfère que ses collègues continuent d'utiliser le pronom elle puisqu'iel n'est pas encore à l'aise que les personnes hors de son cercle intime sachent qu'iel est une personne non binaire. Iel décide de privilégier cette approche pendant plusieurs mois avant de décider d'inclure ses pronoms dans leur bloc-signature de courriel et dans Teams.

Pour Alex, il est vraiment important de prendre son temps. Iel ne veut pas attirer l'attention sur sa transition, car iel tente encore de donner un sens à tous ces changements. Iel ne sait toujours pas comment les autres réagiront et tient à s'assurer qu'iel est en sécurité avant de passer aux prochaines étapes. Pour se faciliter la tâche et simplifier le processus pour ses collègues, iel fait preuve de souplesse lorsqu'il s'agit d'utiliser ses pronoms.

Iel transmet cette information à son gestionnaire et lui demande de simplement suivre son exemple en ce qui concerne la progression de sa transition. Son gestionnaire lui demande s'il peut faire autre chose pour la soutenir et lui indique qu'iel est heureux de la voir entreprendre un nouveau parcours. Le moment venu, iel dit à Alex qu'iel se fera un plaisir de la soutenir comme elle le souhaite, par exemple en informant les ressources humaines d'un changement de nom possible ou les collègues d'un nouveau pronom. Alex le remercie et lui dit qu'iel le tiendra au courant. En fin de compte, il s'écoule plus plusieurs années avant qu'Alex accepte de dévoiler ouvertement son nouveau nom et ses nouveaux pronoms au travail et c'est très bien comme ça.

Comme elle aime vraiment planifier avec soin ses actions, Alex a demandé à son gestionnaire de la laisser gérer sa transition et informer les ressources humaines et ses collègues. Tout ce dont elle a eu besoin, c'est que son gestionnaire protège ses renseignements personnels et sa vie

privée pendant qu'elle déterminait les prochaines étapes et qu'il en apprenne un peu plus sur le vécu [d'une personne non binaire](#) et [sur la façon d'utiliser un langage inclusif avec son équipe](#).

Soutenir les personnes souhaitant effectuer une transition rapide et structurée au travail : l'histoire de Jordan

Jordan est une femme transgenre qui a décidé de sortir du placard au travail après avoir commencé une hormonothérapie substitutive. Elle estimait qu'il était essentiel de parler ouvertement de sa transition pour aider à atténuer le stress de se présenter comme un homme au travail et comme une femme à l'extérieur du travail. Comme elle souhaitait une transition aussi harmonieuse que possible, elle a décidé d'annoncer sa décision d'abord à sa gestionnaire, puis à ses collègues lors d'une réunion d'équipe avec le soutien de sa gestionnaire.

La gestionnaire de Jordan a travaillé en étroite collaboration avec les ressources humaines pour s'assurer de la mise à jour de tous ses dossiers personnels, y compris son nom et son marqueur de genre. Iel a également organisé une séance de sensibilisation aux questions transgenres et à l'inclusivité pour toute l'équipe. La gestionnaire de Jordan a clairement indiqué ses attentes : l'équipe doit respecter l'identité de Jordan et utiliser le bon nom et les bons pronoms.

Le gestionnaire fait aussi des suivis réguliers auprès de Jordan pour régler les problèmes auxquels elle pourrait faire face pendant sa transition. Iel a également fourni à Jordan de l'information sur les groupes de ressources pour les membres du personnel et l'a mise en contact avec une personne qui a vécu une expérience semblable et qui pourra l'accompagner. En instaurant un climat ouvert et positif, la gestionnaire de Jordan l'a aidée à se sentir en confiance et soutenue dans son milieu de travail.

Contre la résistance relative à l'accès aux toilettes : l'histoire d'Emily

Emily est une femme transgenre qui est récemment sortie du placard au travail et qui a commencé à utiliser les toilettes pour femmes. Certaines personnes expriment un malaise et s'opposent à ce changement, ce qui crée une situation difficile pour Emily et son gestionnaire.

Le gestionnaire d'Emily adopte une approche proactive en organisant une réunion d'équipe pour discuter de la question. Lors de la rencontre, le gestionnaire insiste sur les politiques de l'entreprise en matière de non-discrimination et d'inclusivité. Iel explique que tous les gens ont le droit d'utiliser les toilettes qui correspondent à leur identité de genre et que l'entreprise appuie ce droit sans équivoque.

Le gestionnaire met aussi en place un système de rétroaction anonyme permettant aux personnes d'exprimer leurs préoccupations, qui seront traitées avec sensibilité et respect. Iel fournit du matériel éducatif sur les questions transgenres et sur l'importance de soutenir les collègues transgenres.

De plus, le gestionnaire organise une rencontre privée avec Emily pour l'assurer du soutien de l'entreprise et discuter de toute autre mesure supplémentaire pourrait la mettre plus à l'aise. En adoptant une position ferme sur l'inclusivité tout en répondant aux préoccupations du personnel, le gestionnaire contribue à créer un milieu de travail plus accueillant et positif.

Soutenir les personnes au genre fluide par l'utilisation des bons noms et pronoms : l'histoire de Jamie

Jamie est une personne au genre fluide dont l'identité de genre n'est pas fixe. Iel a informé sa gestionnaire et ses collègues que ses pronoms pourraient changer et qu'iel les indiquera chaque jour pour éviter toute confusion.

La gestionnaire de Jamie appuie cette démarche en mettant en œuvre un système lui permettant de mettre à jour facilement ses pronoms. Iel crée un signal visuel simple, comme un petit drapeau ou un insigne, que Jamie peut modifier quotidiennement pour refléter ses pronoms. Ce signal visuel aide les collègues à se rappeler d'utiliser les bons pronoms sans que Jamie ait besoin de réexpliquer sa fluidité de genre.

De plus, la gestionnaire organise une courte séance de formation sur la fluidité de genre et l'importance d'utiliser les bons pronoms. Iel souligne la nécessité de faire preuve de souplesse et de respect quand il s'agit des pronoms de Jamie, encourageant l'équipe à poser poliment une question en cas de doute et à s'adapter rapidement aux changements de pronoms de Jamie.

La gestionnaire consulte également Jamie régulièrement pour s'assurer que le système fonctionne bien et apporter des modifications, au besoin. En offrant des solutions pratiques et en favorisant un environnement misant sur le respect et l'adaptabilité, la gestionnaire soutient et valorise Jamie au travail.

Contre le mégenrage et le morinommage : l'histoire de Michael

Michael est un homme transgenre qui s'est récemment joint à l'organisme. Bien que le soutien des collègues est excellent, il arrive parfois que les gens utilisent les mauvais pronoms ou son morinom. Comme Michael ne se sent pas à l'aise de les corriger chaque fois, il demande l'aide à son gestionnaire.

Le gestionnaire décide de mettre en application quelques stratégies pour corriger la situation. Tout d'abord, iel organise une séance de formation d'appoint sur les questions transgenres, en mettant l'accent sur l'importance d'utiliser le bon nom et les bons pronoms. La formation comprend des exemples concrets et des jeux de rôle pour aider les membres du personnel à s'exercer et à adopter les bons comportements.

Ensuite, le gestionnaire met en place un outil de signalement anonyme qui permet aux membres du personnel de rapporter les cas de mégenrage ou de morinommage. Cet outil lui

permet de régler les problèmes sans imposer à Michael le fardeau de corriger constamment ses collègues.

Enfin, le gestionnaire organise des réunions d'équipe régulières pour discuter de l'inclusivité et du respect en milieu de travail, en veillant à renforcer constamment ces valeurs. Iel fournit également un soutien visible à Michael en utilisant le bon nom et les bons pronoms dans toutes les communications et en encourageant les autres à faire de même.

En prenant ces mesures proactives, le gestionnaire contribue à créer un environnement accueillant où Michael se sent respecté et valorisé tout en sensibilisant l'équipe à l'importance de l'inclusivité.

Contre le mégenrage et le morinommage : l'histoire de Sam

Voici Sam. Iel est une personne au genre fluide qui exprime ouvertement son identité de genre au travail depuis maintenant un an. Malgré cela, des collègues ne connaissent pas ses pronoms ou oublient parfois de les utiliser, ce qui donne lieu à des situations de mégenrage et de morinommage.

Un jour, durant une réunion d'équipe, un collègue interpelle plusieurs fois Sam en utilisant les mauvais pronoms et son morinom. La gestionnaire de Sam, qui est au courant de la situation, décide d'intervenir immédiatement, mais discrètement. Après la réunion, la gestionnaire parle en privé au collègue en question.

La gestionnaire lui explique calmement l'importance d'utiliser le bon nom et les bons pronoms, en mettant l'accent sur les préjudices que peuvent causer le mégenrage et le morinommage. Iel lui propose des ressources éducatives sur l'identité de genre et l'encourage à présenter des excuses à Sam. La gestionnaire réitère également l'engagement d'inclusivité et de respect de toutes les personnes du ministère.

En abordant la situation directement et en privé, la gestionnaire contribue à créer un environnement plus respectueux et inclusif sans attirer l'attention sur le comportement du collègue. Iel s'assure de faire un suivi auprès de Sam pour s'assurer que Sam se sent soutenu et pour discuter de toute autre mesure qu'iel pourrait vouloir prendre.

J – Autres ressources sur le harcèlement, la discrimination et l’intimidation

Représentants ministériels et représentantes ministérielles en matière de prévention du harcèlement et de la violence

Les représentants ministériels et représentantes ministérielles en matière de prévention et de résolution du harcèlement favorisent une culture de respect et aident à régler les plaintes de harcèlement sous l’autorité du représentant désigné ou de la représentante désignée du Ministère. Pour connaître le représentant ou la représentante de votre ministère, consultez [le répertoire des personnes-ressources](#) (exclusivement disponible sur GCintranet).

Vous pouvez aussi communiquer avec le [Centre canadien d’hygiène et de sécurité au travail](#).

Ambassadeurs et ambassadrices de l’Espace positif

Les ambassadeurs et ambassadrices de l’Espace positif sont des bénévoles ayant reçu une formation qui offrent du mentorat par les pairs. Ces personnes parlent positivement de la diversité sexuelle et de genre et font la promotion de la sensibilisation à la diversité, de l’alliance inclusive et de l’inclusion. Elles offrent également une aide confidentielle et peuvent faire des recommandations au besoin.

Les gestionnaires peuvent [en apprendre plus sur l’Espace positif](#) et devenir [ambassadeur ou ambassadrice de l’Espace positif](#). Ils et elles peuvent également encourager leurs subalternes et leurs collègues à devenir des ambassadeurs et ambassadrices en suivant la formation de l’École de la fonction publique du Canada.

Systeme de gestion informelle des conflits

Le [Systeme de gestion informelle des conflits](#) est un service de prévention et de résolution des conflits en milieu de travail offert aux fonctionnaires et aux gestionnaires. Il sert aussi à empêcher que les conflits se répètent et à rétablir un bon climat de travail et de saines relations professionnelles.

Pour en savoir plus sur les préjugés inconscients, la transphobie et d’autres sujets, consultez [l’annexe B : Autres ressources](#).

Guides

Nous encourageons les gestionnaires à consulter les nombreux guides à leur disposition pour appuyer les efforts visant à renforcer le mieux-être en milieu de travail :

- [Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement \(Canada.ca\)](#)
- [Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte de harcèlement \(Canada.ca\)](#)
- [Guide d'application du processus de résolution du harcèlement \(Canada.ca\)](#)
- [Archivée – Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement \(Canada.ca\)](#)

K – Mot de la fin

Ce guide a été élaboré en tenant compte non seulement du bien-être des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre à notre emploi, mais aussi de celui des gestionnaires et des membres de la haute direction qui sont des personnes alliées et de l'ensemble de la fonction publique fédérale.

La bonne volonté est une force puissante, et nous devrions nous efforcer de la promouvoir, de l'incarner et de la défendre. En tant que gestionnaires, il est important de réfléchir aux intentions qui motivent nos actions et aux situations qui nous permettent de faire un pas de plus vers l'inclusion plutôt que de se contenter du statu quo.

Grâce à un engagement en faveur de l'apprentissage, de la connaissance réciproque, de la collaboration et du dialogue respectueux, il sera possible de relever tous les défis.

Nous vous remercions de votre soutien et vous encourageons à poursuivre votre parcours d'apprentissage.

Pour en savoir plus, consultez les annexes du présent guide, le [site Web du RFFP](#), les autres ressources de la fonction publique fédérale, ainsi que celles de divers organismes externes qui cherchent à améliorer la vie des personnes 2ELGBTQIA+ au Canada comme [EGALE](#), [PFLAG](#), [le Réseau Enchanté](#) et [Wisdom2Action](#).

Merci,

Le Réseau de la Fierté à la fonction publique

Annexe A : Glossaire

Les termes du glossaire suivant nous ont été fournis par le Réseau de la fierté d'EDSC, le [Secrétariat 2ELGBTQI+](#) et le [Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du gouvernement du Canada](#).

2ELGBTQI+ : acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner la communauté canadienne transgenre, non binaire et de diverses identités de genre.

2ELGBTQIA+ : acronyme choisi par divers organismes fédéraux (par exemple, EDSC et le RFFP) car étant plus inclusif qui désigne la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, intersexuée, asexuelle/aromatique/agenre et de diverses identités de genre. Le symbole « + » représente les identités qui ne sont pas reconnues par l'acronyme.

Ouvert à la communauté 2ELGBTQIA+ : expression décrivant une personne, un lieu ou une entité qui connaît dans une certaine mesure les difficultés auxquelles font face les communautés queer, transgenre ou non binaire et qui agit pour éliminer les obstacles afin que les personnes queer, transgenres et non binaires puissent obtenir des services sans contrainte inutile ou excessive. Désigne les lieux, les politiques, les personnes ou les établissements qui acceptent et accueillent les personnes et les communautés 2ELGBTQIA+ et qui visent à créer un environnement positif, respectueux et sans jugement à l'égard des membres de la communauté 2ELGBTQIA+ en éliminant les obstacles et en faisant preuve de solidarité.

Attirance sexuelle : voir Orientation sexuelle.

Binaire : schème de pensée découlant d'oppositions apparemment nettes; système ne proposant que deux options (« le bien » ou « le mal »; « blanc » ou « noir », etc.).

Genre binaire : identité qui est strictement homme ou femme. Les personnes transgenres peuvent être binaires ou non binaires.

Cisgenre (ou cis) : se dit d'une personne dont le genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Cisnormativité : cadre culturel ou social, souvent implicite, selon lequel le fait d'être cisgenre est la norme et le fait d'être transgenre est indésirable, étrange ou difficile à comprendre; se manifeste par l'attribution d'un genre à une personne en fonction de son apparence, de sa présentation ou de sa voix. Peut prendre la forme d'un mégenrage (utilisation de pronoms qui ne correspondent pas au genre de la personne) et d'autres termes genrés fondés sur une hypothèse ou une perception de l'autre.

Sortie du placard : processus au cours duquel une personne révèle son identité 2ELGBTQIA+ aux autres personnes. Il est important de ne pas présumer qu'une personne a fait une sortie du

placard dans toutes les sphères de sa vie. Il est aussi préférable de demander la permission de la personne transgenre avant de révéler son identité à une autre personne.

Morinommer : désigner une personne transgenre par le nom qui n'est plus utilisé par celle-ci. L'utilisation délibérée du morinom est interprétée comme un rejet de l'essence d'une personne et invalide son identité. Dans les cas graves, le morinommage peut mener à la discrimination, à la violence et au harcèlement. Les répercussions d'une telle pratique vont au-delà du simple fait d'utiliser le « mauvais nom », car elle peut faire ressurgir des sentiments de dysphorie de genre. Cette pratique peut aussi involontairement (ou intentionnellement) dévoiler le genre d'une personne, ce qui l'expose à un risque accru d'agression physique ou verbale, de discrimination et de stress inutile.

Contrôle : terme utilisé pour décrire les exigences imposées aux personnes transgenres qui exercent des contraintes excessives et dressent des obstacles; généralement lié à l'accès aux services, aux besoins médicaux et aux gestes de transition sociale ou médicale (par exemple, le fait de ne pas pouvoir modifier officiellement son marqueur de genre sans une lettre d'un ou d'une psychologue ou d'un ou d'une médecin).

Genre ou identité de genre : sensation intérieure et profonde d'être homme ou femme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou encore d'être entièrement quelqu'un d'autre. Le genre ou l'identité de genre est intrinsèque, individuel et reflète la compréhension qu'elle a d'elle-même. Le genre ou l'identité de genre est profondément complexe, multifacette et parfois fluide. L'identité de genre ne correspond pas toujours au sexe qui a été assigné à la naissance.

Affirmation de genre : peut renvoyer à l'affirmation sociale, juridique, interpersonnelle, psychologique, médicale ou chirurgicale de la transition ou de l'identité de genre. Par exemple, certaines personnes transgenres peuvent entreprendre une formation vocale pour affirmer leur genre.

De diverses identités de genre : expression générique qui décrit les personnes qui ne sont pas cisgenres.

Diversité de genre : représentation juste ou équitable des personnes de tous les différents genres.

Dysphorie de genre : malaise ou détresse ressentie par une personne lorsque son genre est différent du sexe qui lui a été assigné à la naissance. Cet état peut notamment découler d'un malaise interne, d'une gêne vis-à-vis de son propre corps ou de pressions exercées par certains facteurs, comme la société, la famille, la culture, la religion ou le lieu de travail, qui poussent la personne à se présenter et à agir d'une manière qui correspond à un genre dans lequel elle ne se reconnaît pas. Même si elle peut commencer dans l'enfance, elle survient après la puberté ou bien plus tard dans la vie pour bien des gens. Ce ne sont pas toutes les personnes transgenres ou de diverses identités de genre qui vivent ce sentiment. La dysphorie peut aller

d'un léger inconfort à une détresse insupportable, dont l'intensité varie d'une personne à l'autre.

Expression de genre : façons dont les personnes rendent manifeste leur genre dans une culture donnée, par exemple avec leurs manières, leur apparence, leur habillement, leur comportement, ainsi que leur ton et le timbre de leur voix. L'expression de genre d'une personne ne correspond pas forcément aux rôles selon le genre prescrits par la société et n'est pas nécessairement liée à l'identité de genre.

Marqueur de genre ou de sexe : désignation sur les documents officiels, comme l'acte de naissance, le permis de conduire, le relevé de notes ou le dossier médical. Au Canada, cette désignation est souvent « F » (féminin) ou « H » (ou parfois « M » – masculin). Cependant, les passeports canadiens et les actes de naissance et pièces d'identité de certaines provinces et certains territoires permettent l'utilisation des marqueurs « X » (autre genre) ou « ND » (non divulgué) sont parfois possibles.

Neutre : qui ne fait pas de distinction de genre. Parmi les synonymes courants, on retrouve « unisexe », « universel » (pour les vêtements ou les salles de bains, par exemple), « non généré », « inclusif » ou « sans genre ». Par exemple, les toilettes neutres peuvent être utilisées par quiconque, indépendamment du genre.

Présentation de genre : choix d'apparence d'une personne pour exprimer son genre aux autres, dans le but d'influencer la façon dont elles la perçoivent. Par exemple, un homme transgenre binaire pourrait exprimer un genre à prédominance masculine, mais adopter une apparence féminine en milieu de travail, car il n'y a pas encore annoncé son identité transgenre. Diffère de l'expression de genre, car une personne peut choisir d'exprimer un certain genre qui ne correspond pas à son identité ou expression habituelle pour des raisons de sécurité ou d'autres raisons.

Genré : désigne, par exemple, un lieu, une occupation ou un objet qui est organisé ou se démarque par le genre ou qui est associé à un genre (par exemple, les jupes et les robes sont souvent réservées aux femmes dans les cultures occidentales blanches).

Au genre fluide : désigne une personne dont l'identité ou l'expression de genre n'est pas toujours la même. Bien que le genre et la sexualité puissent changer au cours de la vie d'une personne, les personnes au genre fluide vivent ces changements plus fréquemment (y compris au quotidien).

Hétéronormativité : cadre culturel ou social, souvent implicite, selon lequel l'hétérosexualité est la norme.

Hétérosexisme : préjugés et discrimination à l'égard des personnes dont l'orientation sexuelle diffère de l'hétérosexualité, comme l'homophobie, la biphobie ou la lesbophobie.

Inclusion : pratique consistant à utiliser des mesures proactives pour créer un environnement où les gens se sentent accueillis, respectés et valorisés, et pour favoriser un sentiment d'appartenance et d'engagement.

Langage inclusif : langage qui inclut les personnes transgenres, par exemple, en utilisant une formule comme « Bonjour tout le monde » plutôt que « Mesdames et messieurs » au moment de saluer une foule. Certaines personnes transgenres peuvent préférer utiliser un titre neutre comme « Mx » (prononcé « mix ») plutôt que M. ou Mme.

Toilettes inclusives : autre terme désignant les installations sanitaires pouvant être utilisées par diverses personnes, peu importe leur identité de genre, leur sexe assigné à la naissance, leur handicap, leur religion et d'autres facteurs identitaires croisés.

Autochtone queer : terme utilisé la première fois par Thirza Cuthand en 2004 pour reconnaître que ce ne sont pas toutes les personnes autochtones LGBTQIA+ qui croient que le terme bispirituel décrit leur identité. Honore et célèbre l'orientation sexuelle et émotionnelle d'une personne ainsi que son identité et son expression de genre en ce qui concerne son appartenance autochtone.

Intersectionnalité : terme utilisé la première fois par la professeure et activiste Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 qui renvoie au recoupement et à l'interconnexion des diverses identités (par exemple, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la race, l'ethnicité, la religion, le handicap et la classe socioéconomique), ainsi qu'à la façon dont ces identités croisées influent sur la perception du privilège et de l'oppression de ces personnes et groupes.

Intersexué : terme générique désignant divers caractères sexuels d'une personne qui naît avec une anatomie reproductive ou sexuelle qui ne semble pas concorder avec celle habituellement attribuée à une femme ou à un homme².

Transition juridique : peut inclure un changement officiel de nom ou de marqueur de genre. Cette démarche coûteuse peut présenter des obstacles qui rendent le changement difficile, voire impossible, pour certaines personnes. Une personne qui choisit de ne pas modifier officiellement son nom ou son marqueur de genre ne renie pas pour autant son identité.

Marginalisation (marginalisé) : le fait de rabaisser l'importance, l'influence ou le pouvoir d'une personne ou d'un groupe de personnes; une personne est marginalisée lorsqu'elle se trouve dans une telle position.

Transition médicale : processus entrepris par certaines personnes transgenres pour que son corps corresponde davantage à son genre; peut comprendre (sans s'y limiter) l'hormonothérapie substitutive, la thérapie vocale et des chirurgies d'affirmation de genre.

² (Traduction libre de : Société intersexue d'Amérique du Nord [en anglais seulement.])

Non binaire : se dit d'une personne dont le genre ne correspond pas aux définitions binaires de l'homme et de la femme; souvent utilisé comme terme générique.

Non transgenre : voir Cisgenre.

Normalisation (normalisé) : permettre ou encourager quelque chose à être considéré comme normal, par exemple comme faire référence aux politiques, aux actions et aux discours qui contribuent à intégrer les expériences et les réalités transgenres au tissu de la société en général.

Orientation : voir Orientation sexuelle.

Passage : désigne le désir ou la capacité d'une personne à se faire percevoir ou reconnaître comme personne de son genre et à ne pas être perçue comme une personne transgenre sans avoir révélé cette information. Pour de nombreuses personnes transgenres, la transition est hors de portée, par exemple en raison d'un manque d'accès à la transition médicale, de difficultés financières ou de caractéristiques physiques. De plus, pour plusieurs personnes transgenres, la transition n'est pas un objectif souhaitable, en particulier pour celles qui n'adhèrent pas au binarisme de genre. La transition est également très situationnelle, et la capacité d'une personne à la faire peut varier selon des circonstances externes et internes. Ce terme ne devrait pas être utilisé pour parler des personnes transgenres, car il suggère que la valeur d'une personne dépend de la façon dont les autres les perçoivent ou qu'elle « passe pour ce qu'elle n'est pas ».

Privilège de passage : expression dérivée du concept selon lequel les personnes qui ont fait une transition ou qui ne sont pas perçues comme transgenres sont beaucoup moins exposées au harcèlement que les personnes qui sont visiblement transgenres.

Culture de passage : désigne la culture dans les espaces transgenres qui consiste à entreprendre une transition dans le but explicite de faire cette transition et à humilier ou à juger les personnes qui ne peuvent pas ou ne veulent pas faire une transition. La culture de passage suscite une forte résistance contre, car elle a tendance à privilégier les personnes binaires, minces, blanches, jeunes, non handicapées et riches.

Prétransition et post-transition : une personne transgenre qui n'a pas encore fait sa transition (sociale ou médicale) peut se considérer en « prétransition », tandis qu'une personne qui en a déjà franchi quelques étapes, voire la totalité, peut se considérer en « post-transition ». Il est à noter que de nombreuses personnes transgenres pourraient ne jamais se considérer en « post-transition », car il peut s'agir d'un processus à vie.

Pronoms : mot désignant une personne à la troisième personne (par exemple, il/lui, elle, ils/eux/elles). Une personne peut choisir d'utiliser les pronoms qui correspondent le mieux à son identité de genre, y compris de multiples ensembles de pronoms interchangeables (par

exemple, il/lui et ils/eux). Elle pourrait aussi choisir d'utiliser des néopronoms (par exemple, iel, ul ou ol³). L'utilisation des bons pronoms pour désigner une personne est une marque de respect de base. Pour connaître les pronoms d'une personne, vous pouvez indiquer les vôtres en premier. Aussi, il faut éviter de présumer des pronoms d'une personne en fonction de son nom ou de son apparence physique.

**** Remarque :** Privilégiez les termes « pronom » ou « pronom de genre » plutôt que « pronom préféré », car ce dernier terme sous-entend que le genre est une question de choix.

Queer : se dit d'une personne dont l'orientation ou le genre diffère de la vision binaire normative du genre et de la sexualité; est également utilisé comme terme générique pour les communautés et les personnes 2ELGBTQIA+. Peut aussi être utilisé pour signifier la modification ou l'interprétation d'une chose afin qu'elle ne se rapporte pas seulement à un genre (masculin ou féminin) ou qu'elle ne corresponde plus aux idées traditionnelles sur le genre ou la sexualité (par exemple, le cinéma queer).

**** Remarque :** Certaines personnes peuvent choisir d'éviter le mot « queer » puisqu'il a déjà été utilisé comme insulte, autant dans le passé qu'au présent. Il faut toujours prendre en compte la préférence de la personne avant d'utiliser ce terme.

Sexe assigné à la naissance : décrit le sexe assigné à une personne à la suite d'un examen externe des organes génitaux à la naissance. Par exemple, un bébé né avec des organes génitaux externes mesurant une certaine longueur peut être étiqueté comme étant un garçon, de sexe masculin. Les expressions « à qui on a assigné le sexe masculin à la naissance » et « à qui on a assigné le sexe féminin à la naissance » sont parfois utilisées.

Orientation sexuelle : attirance sexuelle, émotionnelle ou romantique d'une personne à l'égard d'autres. Elle est distincte de l'identité de genre et englobe un large éventail d'orientations. Une personne peut notamment s'identifier comme hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, pansexuelle ou asexuelle.

Transition sociale : processus au cours duquel une personne effectue des changements sociaux qui reflètent son identité ou son expression de genre; par exemple, un changement de nom choisi ou officiel, un changement de nom et de marqueur de genre dans des documents et des dossiers ou des changements d'apparence comme des vêtements, du maquillage ou des bijoux.

Infiltration : mot employé pour désigner une personne transgenre (habituellement une personne transgenre binaire) qui semble se faire passer pour une personne cisgenre de son genre et qui choisit de ne pas reconnaître publiquement son état et ses antécédents transgenres dans certains ou tous les contextes. Cette approche exige souvent de multiples formes de transition et peut être entreprise par des personnes qui risquent d'être victimes de

³ Understanding Neopronouns – Human Rights Campaign (hrc.org)

violence ou de l'absence de sécurité d'emploi ou intérieure. C'est un terme à éviter pour désigner quelqu'un, à moins que la personne ne vous en donne la permission explicite, puisqu'il évoque une certaine supercherie. Or, les personnes de diverses identités de genre ne sont en aucune façon malhonnêtes ou incorrectes lorsqu'elles présentent leur identité authentique aux gens et que ces derniers ne les perçoivent pas comme étant transgenres.

Transgenre (ou trans) : se dit d'une personne dont le genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance; désigne à la fois les identités binaires (homme transgenre, femme transgenre) et non binaires (personnes au genre fluide, agenres, de genre queer, bigenres, non conformes au genre ou de diverses identités de genre).

Transition : processus au cours duquel une personne effectue des changements qui reflètent son identité ou son expression de genre. La transition consiste à apporter des changements qui permettent à la personne d'exprimer son identité de genre. Exécutée en une seule étape ou en plusieurs étapes sur une longue période, la transition peut se faire d'une identité de genre binaire à l'autre (homme-femme ou femme-homme) ou permettre d'atteindre des objectifs de genre spécifiques hors de la vision binaire. Aucune transition n'est nécessaire pour s'identifier comme personne transgenre, non binaire ou au genre fluide.

Bispiritualité : depuis la nuit des temps, les cultures autochtones ont leur propre langage pour parler d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle. Le terme two-spirit (bispiritualité) a été adopté lors de la troisième édition annuelle de la Intertribal Native American, First Nations, Gay and Lesbian American Conference, tenue en 1990 à Winnipeg, au Manitoba, comme terme générique pour faire la distinction entre les expériences autochtones et non autochtones au Canada. La bispiritualité est une identité panautochtone qui est différente du sexe anatomique et qui comprend l'interdépendance de tous les aspects de l'identité, y compris la sexualité, le genre, la culture, la communauté et la spiritualité. Il faut souligner que ce ne sont pas toutes les personnes autochtones de diverses identités de genre qui s'identifient comme bispirituelles. Certaines préfèrent les désignations autochtone queer, non binaire ou une tout autre identité.

Annexe B : Autres ressources

Ressources internes

Cours et produits d'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada

- [Parcours d'apprentissage sur l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+](#)
- [Être une personne alliée des communautés 2ELGBTQIA+ \(outil de travail INC1-J09\)](#)
- [Initiative Espace positif :Sensibilisation aux réalités 2ELGBTQIA+ \(cours INC111\)](#)
- [Initiative Espace positif : Devenir ambassadeur ou ambassadrice de l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ \(cours INC112\)](#)
- [Agir contre les biais inconscients \(cours INC133\)](#)
- [Fruit Machine \(vidéo INC1-V53\)](#)
- [Management : surmonter les défis liés aux comportements difficiles et aux équipes issues de la diversité \(cours TRN443\)](#)
- [Favoriser un milieu de travail inclusif \(cours INC118\)](#)
- [Promouvoir des milieux de travail inclusifs \(outil de travail INC1-J06\)](#)
- [Diriger le changement dans un monde imprévisible \(cours TRN412\)](#)
- [Devenir un allié de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et un agent de changement \(cours INC121\)](#)
- [Diriger la diversité \(cours INC110\)](#)
- [Entre cadres : Le concept d'allié à l'échelon de la direction \(vidéo INC1-V15\)](#)
- [Entre cadres : Un événement spécial - Créer et maintenir une culture de l'inclusion \(vidéo INC1-V14\)](#)

Pratiques inclusives

- [Écriture inclusive – Lignes directrices et ressources](#)
- [Rédaction législative inclusive](#)
- [Inclusionnaire : recueil de solutions inclusives](#)
- [Guide de planification de réunions inclusives](#)

Réseau de la Fierté à la fonction publique

- [Guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale](#)
- [En savoir plus sur les pronoms](#)

Ressources externes

Généralités

- [C'est la dysphorie de genre, pour info](#)
- [PFLAG Canada](#) : organisme de bienfaisance national créé par des parents de personnes 2ELGBTQ+ qui ont besoin d'aide pour soutenir un être cher.
- [Egale : organisme de premier plan du Canada pour les personnes et les enjeux 2ELGBTQI](#)
- [How Do I Come Out? – Egale \(en anglais seulement\)](#)
- [Unconscious Bias in the Canadian Workplace – Egale \(en anglais seulement\)](#)
- [Pronouns guide – Egale \(en anglais seulement\)](#)
- [Le réseau Enchanté](#) : réseau national qui relie et soutient plus de 200 centres de fierté et organisations de services 2ELGBTQI+ à travers le Canada.

Groupes de soutien nationaux

- [TransParent Canada \(en anglais seulement\)](#)
- [Jeunes identités créatives](#)
- [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)

Lignes d'écoute téléphonique

- [Interligne](#) (24 heures sur 24) 1-888-505-1010 ou 514-866-0103 (Montréal)
- [Trans LifeLine](#) 1-877-330-6366 – Service téléphonique géré par des personnes transgenres pour les personnes transgenres
- [LGBT Youth Line](#) 1-800-268-9688 (pour les jeunes de l'Ontario) (en anglais seulement)

Vidéos sur l'inclusion des personnes transgenres

- [Vers l'inclusion](#) – Vidéo produite par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (en anglais seulement)
- [Trans women tell GLAAD about their experiences in honor of Trans Day of Remembrance](#) – Vidéo produite par GLAAD (en anglais seulement)
- [The Indigenous Doctor Helping Trans Youth](#) – Vidéo produite Thomson Reuters Foundations (en anglais seulement)
- [Journée de visibilité transgenre](#) – Message vidéo de l'honorable Bardish Chagger

Annexe C : Considérations relatives à l'embauche et à l'évaluation

Offrir un soutien pour obtenir une évaluation de langue seconde inclusive

Les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre ont informé le RFFP qu'elles sont parfois traitées injustement lors de leur évaluation de langue seconde en français en raison de leur identité de genre. Par exemple, les réponses de certaines personnes non binaires ont été jugées inexactes parce qu'elles avaient utilisé des verbes ou des pronoms neutres ou encore le personnel d'évaluation a jugé incorrectes les réponses de certaines personnes en raison de la perception qu'il avait de leur genre.

Les gestionnaires peuvent aider leurs subalternes en leur indiquant qu'il est possible de demander des mesures d'adaptation pour les tests de français. En présentant une demande de mesures d'adaptation, le personnel d'évaluation comprend que la personne pourrait utiliser des verbes différents de ceux attendus.

Les personnes peuvent modifier leur nom après un changement de nom en communiquant avec la Commission de la fonction publique par téléphone, au 819-420-6686, ou par courriel, à CFP.Resultats-Test-Test-Results.PSC@cfp-psc.gc.

Annexe D : Soutenir l'après transition médicale

Nous remercions sincèrement nos collègues d'EDSC qui nous ont permis de reproduire une partie de leur Guide pour soutenir les employés transgenres et de genre divers.

+++++

Comme il a été mentionné dans les parties précédentes, [toutes les transitions sont uniques](#) (document exclusivement disponible sur l'intranet d'EDSC).

Seule la personne concernée peut déterminer le moment où sa transition est « terminée », et elle n'est en aucun cas dans l'obligation de divulguer cette information.

Évitez de porter un jugement sur le statut ou le type de l'intervention chirurgicale d'un membre du personnel ou sur l'intervention elle-même, et abstenez-vous de faire part de vos opinions personnelles ou de vos préjugés en ce qui concerne le corps d'une autre personne.

Certaines personnes transgenres pourraient percevoir leur transition comme un état permanent, si elles jugent que l'hormonothérapie substitutive en est une partie intégrante (puisque'il s'agit d'un traitement continu), alors que d'autres pourraient juger que leur transition se termine au moment du changement légal de leur nom et de leur marqueur de genre. Certaines personnes, pour une raison ou une autre, pourraient attendre plusieurs années avant de juger leur transition complète; la ligne du temps de leur transition pourrait même se dérouler sur deux ou trois ans. Ce qui importe, c'est le point de vue de la personne en transition, puisqu'elle devrait avoir le plus de contrôle possible sur cette dernière.

Comportements inappropriés

Il n'est pas approprié de poser des questions personnelles concernant la transition ou les interventions chirurgicales d'une personne transgenre ou non binaire.

Si vous ressentez le besoin de poser une question à une personne transgenre concernant son corps, posez-vous les questions suivantes.

- La réponse que vous souhaitez obtenir est-elle nécessaire pour assumer vos fonctions de chef d'équipe, de gestionnaire ou de collègue?
- Avez-vous vraiment besoin de cette information ou s'il s'agit plutôt de curiosité personnelle?
- Poseriez-vous la même question à une personne non transgenre? (Par exemple, demanderiez-vous à une femme cisgenre si elle suit une hormonothérapie substitutive à la suite d'une hystérectomie?)

Pour plusieurs personnes transgenres, leur qualité de vie s'améliore à la suite de chirurgies d'affirmation de genre (aussi appelées chirurgies de réattribution sexuelle, chirurgies de réassignation sexuelle et changement chirurgical de sexe, toutefois l'emploi de ce dernier terme est désuet en raison de son caractère pathologique et inutilement médical). Les interventions chirurgicales sont souvent essentielles au bien-être de ces personnes. Elles contribuent à leur fonctionnement psychosocial, à la stabilité de leurs relations, ainsi qu'à leur satisfaction et à leur bonheur. Cela dit, ce ne sont pas toutes les personnes transgenres qui peuvent subir des chirurgies confirmant le sexe, que ce soit pour des raisons médicales, financières ou autres raisons socioéconomiques, ou pour des raisons de choix personnel. Certaines personnes transgenres ne désirent pas recevoir toutes les interventions chirurgicales disponibles, et il importe de se rappeler qu'il s'agit d'un choix propre à chacun.

Les gestionnaires et chefs d'équipe peuvent aider à réduire le stress de ces personnes en les rassurant que leurs besoins médicaux n'affectent pas leur sécurité d'emploi et, au besoin, en élaborant un plan pour leur réintégration au milieu de travail. Il importe de souligner que c'est le médecin ou le chirurgien qui déterminera la durée de congé nécessaire.

S'il n'est pas essentiel que les gestionnaires comprennent les mécanismes des interventions chirurgicales nécessaires pour qu'une personne juge sa transition terminée, il importe de noter que les interventions pourraient être multiples et avoir lieu par étapes. Ces étapes seront déterminées en fonction de l'échéancier du chirurgien et du rétablissement de la personne entre chaque étape.

Certaines personnes peuvent avoir besoin de [mesures d'adaptation](#) (document exclusivement disponible sur l'intranet d'EDSC) pour diverses raisons au cours de leur transition. Le rétablissement après une intervention chirurgicale diffère d'une personne à l'autre, et peut comprendre le rétablissement en lien avec les déplacements, les complications ou une dépression postopératoire. Il est crucial que les gestionnaires communiquent avec leur personnel et collaborent avec la personne concernée afin de déterminer le meilleur plan de retour au travail, qu'il s'agisse d'un retour à temps plein immédiat ou d'un retour progressif, avec ou sans mesures d'adaptation. Le médecin et la personne en transition auront le dernier mot quant au moment et aux conditions d'un retour sécuritaire au travail.

La personne en transition pourrait nécessiter un [retour progressif au travail](#) (document exclusivement disponible sur l'intranet d'EDSC), des tâches restreintes ou une combinaison des deux. Les gestionnaires devraient entretenir la communication avec elle pour lui garantir le plan de retour au travail le plus efficace possible tout en respectant les recommandations de son médecin ou de son chirurgien.

La personne en transition doit suivre les consignes données par son employeur pour assurer la reprise de la rémunération, qu'elle ait été en congé approuvé par l'assureur, en congé payé ou en [congé non payé](#) (document exclusivement disponible sur l'intranet d'EDSC). Les gestionnaires doivent aussi accomplir certaines tâches, dont l'envoi d'une demande au CSRH pour amorcer les mouvements de paye du retour au travail.

Pour en savoir plus sur les normes de soins pour les personnes en transition, nous vous invitons à consulter le site de l'Association professionnelle canadienne pour la santé transgenre.

Annexe E : Considérations relatives à la protection des renseignements personnels et à la confidentialité des noms choisis et des marqueurs de genre

Les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre ont indiqué au RFFP que les sorties de placard comptaient parmi leurs préoccupations en raison de la nature publique de leur emploi au gouvernement du Canada (c'est-à-dire, prestation de services et Services d'annuaires gouvernementaux électroniques) et de l'interconnexion des systèmes et processus de ressources humaines, de sécurité et informatiques qui reposent sur les renseignements personnels et les coordonnées individuelles.

Comme bon nombre de nos systèmes sont codés pour stocker les identités passées, il est très facile d'établir si une personne a déjà utilisé un autre nom ou si son identité de genre diffère de son sexe assigné à la naissance. Par exemple, les identités passées sont visibles lorsque le nom d'une personne est saisi dans le système Entrust, ce qui signifie que toute personne à l'emploi du gouvernement du Canada peut en tout temps faire des recherches pour en trouver d'autres. Les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre ont déjà vécu des situations inconfortables et dangereuses en raison de cette fonctionnalité.

L'identité de genre, les surnoms et les antécédents médicaux d'une personne doivent être traités en toute confidentialité, sauf indication contraire de la part de cette personne. Il est possible de déroger à cette règle exclusivement lorsqu'une personne bispirituelle, transgenre, non binaire et de diverses identités de genre vous dit explicitement qu'elle est d'accord que son identité passée ou ses surnoms demeurent visibles ou soient divulgués à des fins légales. La divulgation de ces renseignements est irréversible et peut avoir une incidence permanente sur la personne. Il faut donc faire preuve de discrétion et assurer la confidentialité dans ces circonstances.

Voici quelques pratiques exemplaires que les gestionnaires peuvent appliquer pour protéger les renseignements personnels et la confidentialité de l'information des personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre.

Pendant le processus d'embauche

- Le nom officiel et le sexe de la personne figurant sur certains documents et formulaires requis pour le processus d'embauche (par exemple, les dossiers scolaires et la vérification du casier judiciaire) peuvent ne pas correspondre à l'identité de genre et au nom choisi de la personne.
- Lorsque le nom officiel ou les noms passés ne correspondent pas au nom choisi de la personne, les gestionnaires de l'embauche doivent lui demander de préciser le nom et

les pronoms devant être utilisés pendant le processus d'embauche. Cette pratique s'applique aussi à la vérification des références.

- Les renseignements sur l'identité de genre, le sexe assigné à la naissance ou la transition doivent demeurer confidentiels.

Mise en garde

Le gouvernement du Canada appuie la séparation du **justificatif** et de l'**identité**. Donc, une fois l'identité de la personne connue, les préoccupations concernant la mise en correspondance du justificatif et des certificats délivrés dans un nom passé devraient être les mêmes que pour une personne qui utilise maintenant un nom marital.

De plus, certains ministères et organismes ont déjà commencé à n'utiliser que les noms choisis sur les lettres d'offre.

Au quotidien

- Le nom officiel et le sexe assigné à la naissance d'une personne doivent demeurer confidentiels.
- Lorsque le nom choisi est connu, le nom officiel ne doit plus être utilisé publiquement ni être généralement visible au sein du ministère ou de l'organisme (par exemple, courriel, signatures numériques comme maCLÉ et organigrammes).
- Parfois, sans préavis, une personne choisira de s'identifier autrement qu'à la normale, surtout si l'environnement est nouveau ou public et si elle détermine qu'il est plus sûr pour elle de procéder ainsi. Les gestionnaires doivent appuyer la décision de cette personne sans poser de question et l'aider à gérer la situation. Lorsque les personnes se sentent en sécurité, elles peuvent si elles le souhaitent fournir plus de détails sur leur situation. Par exemple :
 - les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre qui travaillent sur le terrain peuvent préférer utiliser leur nom et le sexe qui leur a été assigné à la naissance lorsqu'elles travaillent avec le public, mais préférer utiliser leur nom choisi et leur identité de genre choisie lorsqu'elles travaillent avec ses proches collègues de la fonction publique;

- les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre avoir fait leur sortie du placard à leur équipe directe, mais pas à leurs collègues du ministère en général. Par conséquent, les gestionnaires et les collègues doivent faire preuve de discernement au moment de parler de ces personnes et choisir avec les soins leurs interlocuteurs et interlocutrices.

En tant que gestionnaires et collègues, il est primordial de laisser la personne de diverses identités de genre ou sexuelles prendre l'initiative et lui permettre d'utiliser le nom et les pronoms qui lui donnent un sentiment de sécurité.

Pour en savoir plus sur la façon d'être une personne alliée dans ces situations, consultez l'annexe E sur les études de cas.

Pendant une transition (sociale ou médicale)

Lorsqu'une personne affirme une nouvelle identité de genre, vous devez vous montrer solidaire et préserver la confidentialité de l'information. Cette personne pourrait avoir un plan solide pour soutenir sa transition en milieu de travail et avoir besoin de vous pour le mettre en œuvre. Vous trouverez des exemples de telles situations à l'annexe E sur les études de cas.

Les gestionnaires doivent appliquer le principe de besoin de connaître et obtenir le consentement explicite de la personne avant de communiquer de l'information sur sa transition. Vous devez donc vous abstenir de discuter de la transition d'une personne avec quiconque n'a pas besoin de connaître cette information.

Par exemple, si la personne décide de changer de nom [en utilisant l'approche des noms choisis du RFFP](#), elle doit comprendre que les services informatiques et des ressources humaines pourraient demander une justification. Dans un monde idéal, une telle justification ne serait pas nécessaire, mais dans les faits le RFFP a constaté qu'une justification est souvent exigée. Compte tenu de cette réalité, il est important d'avoir une discussion franche sur la façon et le moment de communiquer les renseignements personnels à l'appui de la demande élargie de changement de nom.

Annexe F : Jurisprudence

Bilac c. Abbey, Currie et NC Tractor Services Inc., 2023 TCDP 43

Dans l'affaire **Bilac c. Abbey, Currie et NC Tractor Services Inc.**, le Tribunal a conclu que le refus d'utiliser le nom et les pronoms choisis par le plaignant était discriminatoire en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il juge que ce comportement est une violation du droit du plaignant d'être traité avec respect et dignité dans son milieu de travail. Le Tribunal a reconnu les importants préjudices émotionnels et psychologiques découlant du refus des intimés de respecter l'identité de genre du plaignant. Le milieu de travail hostile et le manque de soutien de l'employeur ont exacerbé ces préjudices. Le Tribunal a ordonné aux intimés de cesser immédiatement leurs pratiques discriminatoires. Il a exigé de l'employeur qu'il mette en œuvre des politiques et des programmes de formation pour assurer le respect de l'identité et de l'expression de genre. Le Tribunal accorde au plaignant des dommages-intérêts pour préjudice moral et une indemnité pour perte de salaire en raison de la discrimination.

Répercussions plus vastes : La décision confirme que l'identité et l'expression de genre sont des motifs protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La discrimination fondée sur ces motifs est illégale, et les employeurs doivent prendre des mesures proactives pour prévenir et contrer cette discrimination.

Ferris c. Office and Technical Employees Union, section locale 15, 1999 British Columbia Human Rights Tribunal (BCHRT) 55

Leslie Ferris, une femme trans, travaillait comme agente de régulation des taxis lorsqu'elle a été visée par une plainte alléguant qu'elle utilisait les toilettes des femmes. Le syndicat était partie prenante et devait, à ce titre, convier une représentante syndicale à une réunion; celle-ci s'est avérée être la plaignante. Le syndicat a ensuite planifié une rencontre avec l'employeur, sans inviter Leslie Ferris, qui a ensuite fait l'objet d'une mesure disciplinaire en raison de son absence à cette rencontre. De plus, le syndicat a pris une décision en son absence au sujet de son utilisation des toilettes des femmes, même si celles-ci exigeaient déjà l'utilisation d'une clé, et a refusé de déposer un grief en son nom, expliquant dans une lettre que Leslie Ferris était responsable de tout préjudice subi.

Le Tribunal a jugé la plainte justifiée et a tranché que le syndicat n'avait pas accordé à Leslie Ferris la même dignité et le même respect qu'aux autres membres du syndicat et qu'il avait donc fait preuve de discrimination à son égard.

[Motifs de la décision \(en anglais seulement\)](#)

XY v. Ontario (Government and Consumer Services), 2012 Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) 726

[traduction] La partie requérante soutient que l'exigence de subir une opération de changement de sexe et de certifier qu'elle a subi une telle opération pour obtenir un acte de naissance compatible avec son identité de genre portait atteinte à son droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe ou sur un handicap à l'égard de services et était contraire aux articles 1 et 11 du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser d'exiger que les personnes trans subissent une opération de changement de sexe avant de pouvoir faire changer la désignation de sexe sur leur acte de naissance et de s'assurer de faire connaître ce changement.

[Motifs de la décision \(en anglais seulement\)](#)

C.F. c. Alberta (Vital Statistics), 2014 Cour du Banc de la Reine de l'Alberta 237

La Cour a ordonné à l'intimée de délivrer un acte de naissance à C.F. qui indique que son sexe est féminin. La Cour était convaincue que l'auto-identification de C.F. comme femme était une preuve suffisante et que son intention de vivre le reste de sa vie en tant que femme était réelle.

Pour obtenir un passeport canadien, C.F. devait présenter un acte de naissance avec la désignation de sexe appropriée. Son employeur n'était pas au courant de sa situation, et la conséquence discriminatoire du système d'enregistrement des naissances de Vital Statistics Alberta a limité sa mobilité, plus que la plupart des Canadiens et Canadiennes, puisque son employeur est situé aux États-Unis et qu'elle devra traverser la frontière pour s'y rendre.

[traduction] Lors de la présentation de cette demande, le conseiller juridique de l'Alberta a répondu qu'il n'en savait rien lorsqu'on lui a demandé ce que cela pourrait bien faire qu'une personne née de sexe masculin, mais qui a fait la transition et vit comme une personne de sexe féminin, possède un acte de naissance indiquant qu'elle est de sexe féminin.

L'opération de changement de sexe n'est plus obligatoire pour qu'une personne née en Alberta obtienne un acte de naissance avec une nouvelle désignation de sexe.

[Motifs de la décision \(en anglais seulement\)](#)

Saskatchewan Human Rights c. Saskatchewan, 2018 Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan 159

En l'espèce, l'intimé admet que l'[article 31](#) de la [Loi sur les services de l'état civil](#) est discriminatoire pour Renn Forsberg, car il n'énonce pas les critères permettant le changement de la désignation du sexe sur son acte de naissance, que l'article 65 de la *Loi* est discriminatoire pour Lucas Dyck dans la mesure où il n'offre pas à Lucas la possibilité de retirer la désignation de sexe de son acte de naissance.

La Cour a ordonné à l'intimé de délivrer à Lucas Dyck un acte de naissance sans désignation de sexe et de créer de nouveaux critères pour remédier au changement de désignation de sexe de Renn Forsberg sur son acte de naissance.

[Motifs de la décision](#) (en anglais seulement)

Oger c. Whatcott (n° 7), 2019 BCHRT 58

La candidate du Nouveau Parti démocratique M. Oger s'est présentée à une élection provinciale à Vancouver. Le militant chrétien autoproclamé William Whatcott était déterminé à empêcher son élection. Il a donc rédigé et largement diffusé un tract intitulé *Transgenderism vs Truth in Vancouver-False Creek* où il a traité M. Oger de mâle biologique qui s'est rebaptisé après avoir adopté un mode de vie de travesti; on estime à environ 10 000 le nombre de personnes ayant pris connaissance du tract. Le Tribunal a décidé que le tract contrevenait à l'article 7 du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique concernant la publication discriminatoire.

Le Tribunal a tranché en faveur de M. Oger et a ordonné à Whatcott de cesser de contrevenir au Code et de s'abstenir de commettre la même infraction ou une infraction semblable, de verser 35 000 \$ comme dédommagement pour atteinte à la dignité et 20 000 \$ pour les dépens d'une conduite inappropriée.

[Motifs de la décision](#) (en anglais seulement)