

# IDENTITÉ OU EXPRESSION DE GENRE ET DROITS DE LA PERSONNE



L'identité ou l'expression de genre est un motif de discrimination protégé en vertu de la **Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick (la Loi)**. Ce motif protège les personnes transgenres, non binaires, bispirituelles et de diverses identités de genre contre la discrimination dans cinq domaines protégés au Nouveau-Brunswick. Il protège également toute personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ces domaines protégés sont l'emploi, le logement, les services, la publicité et certaines associations.

## Que veut dire « identité ou expression de genre »?



### Identité de genre

L'identité de genre est la façon dont **une personne se sent intérieurement** par rapport à son genre. Elle est personnelle et propre à chaque personne. On peut se sentir femme, homme, les deux, ni l'un ni l'autre (p. ex. non binaire), ou quelque part entre les deux (p. ex. au genre fluide). Votre identité de genre **peut correspondre au sexe qui vous a été assigné à la naissance, ou être différente**. L'identité de genre est différente de l'orientation sexuelle.

### Expression de genre



L'expression de genre désigne la façon dont **une personne manifeste son genre**. Cela comprend son comportement et son apparence, y compris ses vêtements, sa coiffure, son maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment **le choix d'un nom et d'un pronom** pour se définir (p. ex. il/elle/iel, etc.).

## Discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre

La **Loi interdit la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre dans les cinq domaines protégés**. Voici des exemples de comportements discriminatoires selon la Loi sur les droits de la personne :



La **Loi** interdit aux **employeurs** ce qui suit :

- Traiter quelqu'un de manière inéquitable lors d'une embauche, d'une promotion ou au travail en raison de son identité de genre.
- Ne pas laisser un membre du personnel utiliser les toilettes ou les vestiaires correspondant à son identité de genre.
- Appliquer des codes vestimentaires en contradiction avec l'identité de genre d'un membre du personnel.
- Divulguer l'identité de genre d'une personne sans sa permission.
- Refuser d'utiliser le nom ou les pronoms qu'un membre du personnel préfère.
- Intimider un membre du personnel ou ne pas donner suite aux situations d'intimidation le concernant en raison de son identité de genre.



La **Loi** interdit aux **fournisseurs de services** tels que les écoles, les magasins, les universités, les services publics, les hôtels, etc. ce qui suit :

- Refuser de servir des clients en raison de leur identité ou expression de genre (p. ex. refuser de servir une personne transgenre).
- Faire la publicité pour un service et précisant que les personnes transgenres ou de diverses identités de genre ne seront pas servies.
- Refuser d'utiliser le nom ou les pronoms choisis par un client (p. ex. appeler une fille ou une femme transgenre « il » au lieu de « elle »).
- Ne pas laisser une personne utiliser les toilettes ou le vestiaire correspondant à son identité de genre.



La *Loi* interdit aux **fournisseurs de logements** (p. ex. propriétaires, sociétés de gestion immobilière, propriétaires-occupants, conseils d'administration de condominiums, etc.) ce qui suit :

- Refuser de louer ou vendre un logement à une personne en raison de son identité de genre.
- Empêcher un propriétaire de louer ou de vendre un logement à une personne transgenre ou ajouter des conditions aux contrats qui stipulent que les personnes transgenres ou de diverses identités de genre ne peuvent acheter ou louer un logement.
- Intimider ou ne pas donner suite aux situations d'intimidation concernant un locataire, un propriétaire ou un acheteur potentiel en raison de son identité de genre.
- Ignorer le nom ou les pronoms choisis par un locataire.
- Faire la publicité indiquant que les personnes transgenres ou de diverses identités de genre ne seront pas prises en considération en tant que locataires ou acheteurs.

## Obligation d'adaptation

En vertu de la *Loi*, les employeurs, les fournisseurs de services, les fournisseurs de logements et les associations ont l'obligation légale de mettre en œuvre des **mesures d'adaptation raisonnables dans leurs politiques, leurs pratiques et leurs espaces afin de répondre aux besoins des personnes en fonction de leur identité ou de leur expression de genre**. Cela signifie qu'ils doivent veiller à ce que leurs lieux de travail, leurs services et leurs logements soient inclusifs et accessibles aux personnes protégées en raison de ce motif. **On parle alors de l'obligation d'adaptation. C'est la loi.**

S'il est trop difficile pour un employeur ou un fournisseur de services ou de logements de tenir compte des besoins d'une personne associés à son identité ou à son expression de genre (p. ex. si cela se traduit par des coûts extrêmement élevés), celui-ci peut alors refuser la demande d'adaptation. **Ce refus doit être fondé sur une évaluation minutieuse – il ne peut pas être automatique.** Dans ce cas, on parle de **contrainte excessive**.

Les préoccupations liées au fait que d'autres personnes soient mal à l'aise à l'idée de partager des installations avec une personne transgenre ou avec des personnes de diverses identités de genre **ne justifient pas le rejet d'une demande d'adaptation**.



## Exemples de mesures d'adaptation



- Permettre l'accès à des toilettes individuelles à des personnes qui ne se sentent pas à l'aise dans des installations genrées.
- Adapter les exigences en matière d'uniformes pour les employés qui ne reconnaissent pas dans les catégories traditionnelles de genre.
- Aménager des toilettes, des vestiaires, etc. universels.
- Mettre en œuvre des politiques qui garantissent que l'on s'adresse aux personnes par le nom et les pronoms qu'elles ont choisis.
- Offrir des horaires flexibles afin que les personnes puissent se rendre aux rendez-vous médicaux qui font partie de leur processus de transition.

## Droit à la vie privée

Les personnes transgenres et de diverses identités de genre ont droit au respect de leur vie privée et à la confidentialité de leur identité de genre, à moins qu'elle ne doive être divulguée dans le cadre d'une mesure d'adaptation. Dans certains cas, une personne peut être amenée à divulguer son identité de genre, par exemple pour signaler un changement de nom ou de pronom.

Les employeurs, les associations, ou les fournisseurs de services ou de logements **ne doivent transmettre ces renseignements qu'avec les personnes qui participent directement au processus d'adaptation**, à moins que la personne concernée n'ait donné l'autorisation de les communiquer.

Pour d'autres renseignements sur l'identité de genre et les droits de la personne, consultez notre « Ligne directrice sur l'identité ou l'expression de genre »!

<https://bit.ly/38hKooQ>




## Avez-vous des questions?

### Communiquez avec la Commission

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est un organisme gouvernemental qui veille à ce que les droits de la personne de tout le monde au Nouveau-Brunswick soient protégés en vertu de la *Loi*. Si vous voulez en apprendre davantage sur vos droits et responsabilités en matière d'identité ou d'expression de genre, communiquez avec la Commission. La Commission fournit de l'information gratuite au sujet de vos droits et peut vous expliquer comment déposer une plainte.

Si vous pensez avoir subi de la discrimination au Nouveau-Brunswick, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission.

Pour nous joindre :

 (506) 453-2301

 [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca)

 [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)