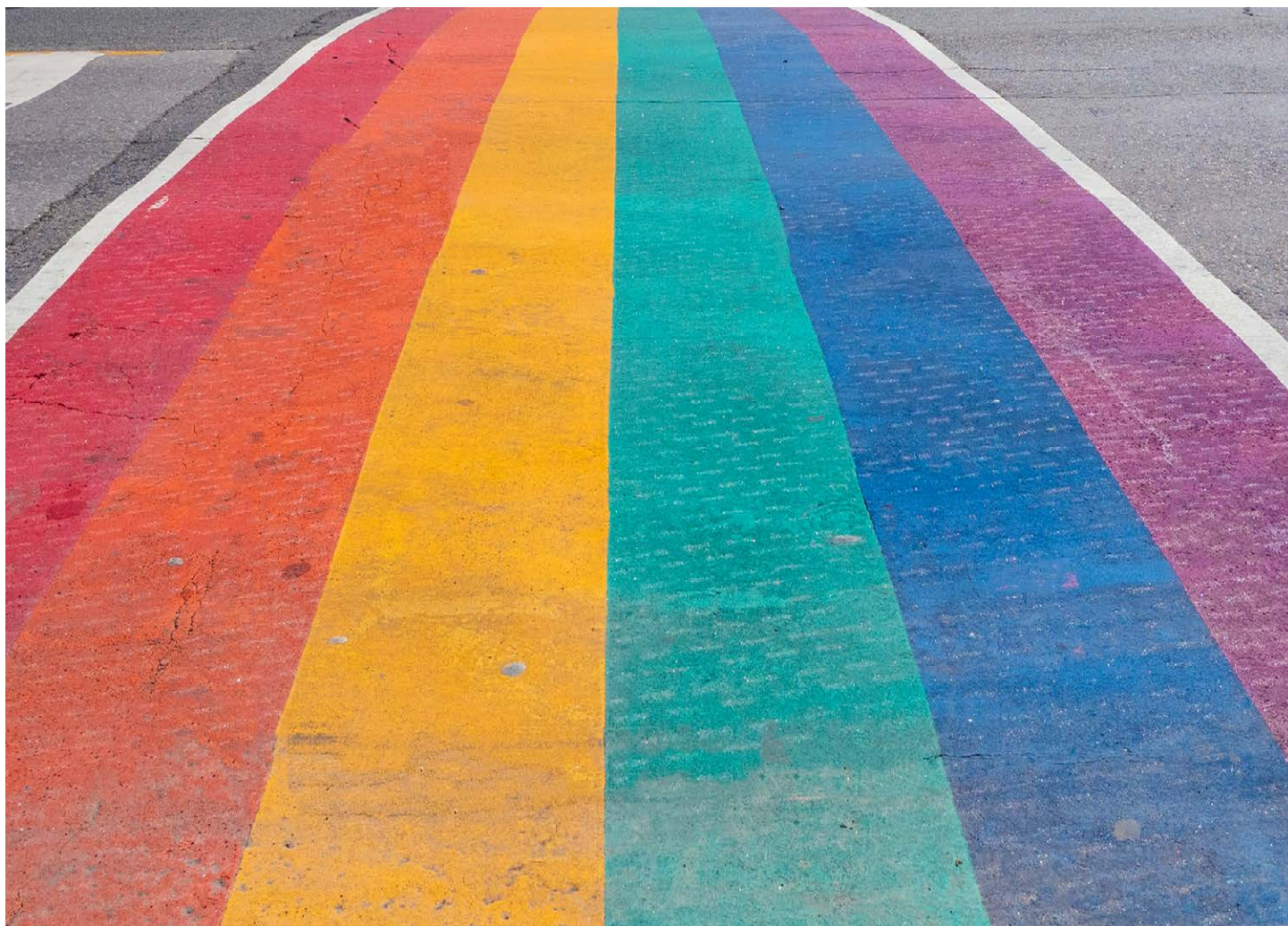




Les droits des personnes
LGBT en contexte de prestation
de services juridiques :

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Introduction

La diversité sexuelle et de genre n'est pas une réalité nouvelle. Toutefois, le cadre juridique qui s'y rattache est relativement récent et se doit d'être en phase avec l'évolution constante de certains concepts.

Dans le cadre de l'exercice de sa profession, l'avocat peut être appelé à adapter certaines pratiques afin de respecter la diversité sexuelle et de genre de ses clients, de ses collègues, de ses employés ou de toute autre personne avec laquelle il collabore.

Le présent document vise à outiller l'avocat en présentant un aperçu du cadre juridique et réglementaire applicable ainsi que des exemples de pratiques inclusives afin d'assurer le respect de la dignité et du droit à l'égalité des personnes LGBT (lesbienne, gai, bisexuel(le) ou trans).

Le saviez-vous ?

Le Barreau du Québec a été l'un des premiers ordres professionnels à colliger des données sur la diversité parmi ses membres.

En 2020, selon les données recueillies dans le cadre de questions volontaires contenues à la Déclaration annuelle des membres¹, près de 700 membres s'identifiaient LGBT et près de 60 considéraient que leur identité de genre diffère de leur mention de sexe.

Le Barreau est aussi récipiendaire du prix Janette-Bertrand 2019 de la Fondation Émergence pour ses travaux de pionnier au sein des ordres professionnels en matière de sensibilisation aux réalités des minorités sexuelles et de genre.

La terminologie

Sur le plan linguistique, une compréhension commune des notions de sexe, d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle ne s'est pas encore concrétisée. Le langage utilisé pour décrire ces concepts évolue et ne fait pas nécessairement l'objet d'un consensus. Des lexiques ont d'ailleurs été développés pour décrire les réalités de la diversité sexuelle et de genre².

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse propose les définitions suivantes :

« Orientation sexuelle :

C'est l'attraction émotionnelle, affective ou sexuelle pour quelqu'un. C'est par exemple le fait d'être hétérosexuel, homosexuel ou bisexuel. Le fait d'être une personne trans n'est pas une question d'orientation sexuelle, il est lié au motif identité ou expression de genre. »³

« Identité ou expression de genre :

C'est le genre auquel on s'identifie ou la manière dont on exprime son genre, indépendamment du sexe assigné ou biologique. C'est par exemple le fait d'être une personne trans ou non binaire. »⁴

¹ BARREAU DU QUÉBEC, [Rapport annuel 2019-2020](#), pp. 14-15.

² Voir ressources à la page 6 du présent document.

³ LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Orientation sexuelle », en ligne : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/orientation-sexuelle>, 2021

⁴ LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Identité ou expression de genre », en ligne : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/identite-ou-expression-de-genre>, 2021.

Dans le contexte du présent document, nous référons aux individus et aux groupes protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité ou l'expression de genre, et nous les désignons sous le vocable de « personnes LGBT », cet acronyme signifiant « lesbienne, gai, bisexuel(le) ou trans ». Le terme « trans » inclut toutes les identités ou expressions de genre (transgenre, transsexuel(le), *queer*, non binaire, X, etc.).

Les changements de nom et de mention de sexe au *Code civil*

Pour bénéficier de la protection offerte par la *Charte des droits et libertés de la personne* en matière de non-discrimination sur la base de l'identité ou de l'expression de genre, il n'est pas nécessaire qu'une personne ait officialisé un changement de sexe ou de nom à l'État civil.

Toutefois, cela demeure une possibilité. Des modifications ont été apportées au *Code civil du Québec* en 2016 à cet égard, notamment le fait qu'il n'y a aucune exigence médicale ou chirurgicale pour obtenir un changement de mention de sexe⁵.

Le cadre juridique

D'emblée, rappelons les sources juridiques en cause, soit le droit à l'égalité et à la non-discrimination sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité ou l'expression de genre prévue à la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶ :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, **l'identité ou l'expression de genre**, la grossesse, **l'orientation sexuelle**, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. » [Nous soulignons]

Une autre disposition de la *Charte* peut trouver application en contexte de services professionnels⁷ :

« 12. Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public. »

La *Charte* garantit aussi le droit à la vie privée⁸.

Le *Code de déontologie des avocats* prévoit une obligation spécifique de ne pas exercer de discrimination⁹ :

« 4.1. À l'occasion de l'exercice de sa profession, l'avocat s'abstient de toute discrimination fondée sur un motif visé à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (chapitre C-12) et de toute forme de harcèlement. »

⁵ *Code civil du Québec*, art. 71.

⁶ RLRQ, c. C-12, art. 10.

⁷ *Id.*, art. 12.

⁸ *Id.*, art. 5.

⁹ *Code de déontologie des avocats*, c. B-1, r. 3.1, art. 4.1.

Les bonnes pratiques dans le cadre de la relation client-avocat

Dans le contexte de la relation professionnelle avec le client, l'avocat doit se conformer à certaines obligations en matière d'identification du client et, dans certains contextes, à des obligations en matière de vérification de l'identité du client.

L'identification du client

Sous réserve des exceptions, l'avocat doit, dans chaque dossier, identifier le client et cette identification comprend notamment le nom du client, soit son nom légal¹⁰.

S'il advenait que le client souhaite qu'un autre prénom que son prénom légal soit utilisé dans le cadre de la relation professionnelle, l'avocat peut ajouter une mention à cet effet dans le dossier pour respecter la volonté du client. Il en va de même pour les pronoms utilisés et les désignations (« Madame », « Monsieur ») : il est possible d'utiliser le pronom et le titre souhaités par le client.

Bonne pratique

Utilisez une [fiche client](#) pouvant contenir à la fois le nom légal et le prénom, le pronom ou la désignation souhaités par le client pour les échanges, le cas échéant.

L'utilisation d'un autre prénom que le prénom légal, d'un pronom ou d'une désignation différente de l'identité ou l'expression de genre du client pourrait être circonscrite aux seuls échanges client-avocat, ou élargie à tout échange entre le client et le cabinet, selon ce qui sera précisé avec le client.

Lors d'échanges avec d'autres parties, si tel est le souhait du client, l'utilisation d'un autre prénom, pronom ou titre pourra être de mise après en avoir informé les autres parties afin qu'aucun doute ne subsiste sur l'identité du client. Le prénom d'usage peut également être ajouté au prénom légal dans le cadre de procédures judiciaires¹¹.

La vérification de l'identité du client

Dans les cas de mandats qui exigent une opération financière, soit la réception, le paiement ou le virement de fonds, l'avocat peut être soumis à l'obligation de vérifier l'identité du client. L'avocat doit alors procéder à l'identification en utilisant des documents ou des informations de source fiable et indépendante¹², ce qui peut inclure notamment des pièces d'identité avec ou sans photo.

Encore une fois, la volonté du client d'utiliser un autre prénom, pronom ou titre pourra être consignée au dossier et utilisée selon les consignes convenues.

Lorsque les informations contenues aux pièces d'identité ou aux documents ou informations utilisés concordent avec l'expression de genre du client, il est facile pour l'avocat de procéder à la vérification de l'identité du client.

¹⁰ Règlement sur la comptabilité et les normes d'exercice professionnel des avocats, c. B-1, r. 5 art. 13 et 14.

¹¹ À titre d'exemple, voir la désignation des parties dans les décisions *Montreuil c. Directeur de l'état civil*, 2002 CanLII 41257 (QCCA), en ligne : <http://canlii.ca/t/1cj4r> et *Montreuil c. Québec (Directeur de l'état civil)*, 1999 CanLII 14648 (QCCA), en ligne : <http://canlii.ca/t/1sz14>

¹² Règlement sur la comptabilité et les normes d'exercice professionnel des avocats, c. B-1, r. 5 art. 20, 22, 23.

Toutefois, il peut arriver une situation où l'expression de genre du client soulève des doutes par rapport aux informations contenues aux pièces d'identité ou autres documents ou informations utilisées pour la vérification de l'identité du client.

Dans un tel cas, vous pouvez contacter la ligne [Info-Déonto du Barreau du Québec](#) si vous avez des questions relatives à vos obligations professionnelles.

Adopter des pratiques inclusives

Voici quelques exemples de pratiques inclusives pour assurer le respect de la dignité et du droit à l'égalité des personnes LGBT :

Dans le cadre de la relation client-avocat :

- ✓ Utilisez une [fiche client](#) pouvant contenir à la fois le nom légal et le prénom, pronom ou désignation souhaités par le client pour les échanges et respectez dans la mesure du possible les volontés du client à cet égard.
- ✓ Dans le cadre d'une audition, demandez au décideur et aux parties de désigner votre client comme il désire se faire désigner, lorsque pertinent pour les fins du dossier et après avoir obtenu le consentement du client¹³.
- ✓ Assurez-vous que ces pratiques sont faites dans le respect de votre devoir de confidentialité. Par exemple, si l'identité de genre de votre client n'est pas un élément pertinent au dossier, n'y faites pas référence inutilement dans les documents judiciaires.
- ✓ Dans certains cas, l'information relative à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle du client pourrait être protégée par le secret professionnel.

Dans le cadre des relations entre collègues :

- ✓ Respectez la volonté de vos collègues quant à l'usage du prénom, du pronom ou de la désignation souhaités.
- ✓ Respectez la volonté de confidentialité de l'information relative à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de vos collègues, le cas échéant.

Dans votre rôle d'employeur :

- ✓ Assurez-vous de connaître et de respecter vos obligations légales en matière de non-discrimination.
- ✓ Dotez-vous d'outils, par exemple une politique de prévention et de traitement de la discrimination et du harcèlement qui inclut la discrimination et le harcèlement homophobe ou transphobe.
- ✓ Respectez le droit à la vie privée des employés : ne divulguez pas d'informations au sujet de l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sans le consentement de la personne.

¹³ Cette pratique a été implantée sur une base systématique à la Cour provinciale de la Colombie-Britannique : [Notice to the Profession and Public to clarify how parties and lawyers can advise judicial officers and other parties and lawyers of their pronouns and form of address](#), 16 décembre 2020.

Que faire si vous faites une erreur?

Une erreur est toujours possible. Si vous utilisez un nom ou un pronom incorrect, proposez simplement des excuses rapides et sincères et passez à autre chose. Il n'est pas nécessaire de vous expliquer, d'avoir honte ou d'étirer les excuses à moins de réactions plus importantes.

Soyez franc et candide avec vos clients et collègues, il peut survenir des malentendus ou des impairs bien involontaires.

Pour en savoir plus : des ressources

L'identité sexuelle et de genre est complexe et des dizaines de termes peuvent la décrire. Il n'est pas nécessaire de les connaître tous, mais un lexique peut aider à démystifier ces réalités.

Le principe de base pour faciliter l'inclusion de l'ensemble des diversités est de respecter le fait que les individus tiennent à être désignés par leur genre spécifique. Comme tout combat identitaire relatif aux droits de la personne, plusieurs voix s'élèvent afin de faire reconnaître la réalité propre de chaque personne.

Afin d'aider les avocats à mieux connaître le vocabulaire utilisé pour décrire les réalités de la diversité sexuelle et de genre, voici quelques ressources utiles :

[Grand dictionnaire terminologique de l'Office de la langue française](#)

[Glossaire de la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM](#)

Ces ressources sont utiles en milieu de travail :

- [CNESST, *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*](#)
- [FONDATION ÉMERGENCE, *Intégrer les personnes trans en milieu de travail*](#)

Remerciements

Le Barreau du Québec remercie les membres du Groupe d'experts LGBT qui ont participé à la réalisation de ce document :

- M^e Louis R. Charron, Ad. E., président
- M^e Régis Boisvert
- M^e Élisabeth Brousseau
- M^e Doreen Brown
- M^e Dulce Maria Cruz Herrera, c.j.é.
- M^e Hélène Montreuil
- M^e Miville Tremblay
- M^e Fanie Pelletier, secrétaire

Nous remercions également M^e Nicolas Le Grand Alary, avocat responsable de la législation professionnelle au Barreau du Québec, pour sa contribution.

Maison du Barreau

445, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2Y 3T8

T 514 954-3411

Sans frais 1 844 954-3411

infobarreau@barreau.qc.ca

www.barreau.qc.ca

