

Travailler pour le changement :

Comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes *2Spirit*, trans, et non binaires au Canada

Rapport de recherche

Février 2024



Egale

egale.ca | @egalcanada

Reconnaissance des terres

Nous soulignons qu'Égale est située sur les territoires traditionnels partagés par de nombreuses Nations, notamment les Mississaugas de Credit, les Anishnabeg, les Chippewa, les Haudenosaunee et les Wendat. Ce territoire est protégé par le Pacte de la ceinture wampum faisant référence au concept du « bol à une seule cuillère », une entente entre les Haudenosaunee, les Anishnabeg et les Nations alliées visant à partager et à protéger les ressources entourant les Grands Lacs en harmonie. Les concepts de genre, de sexualité et d'oppression sur lesquels nous nous appuyons souvent dans le cadre de la défense des droits des personnes 2SLGBTQI sont largement fondés sur des systèmes de pensée blancs, occidentaux et coloniaux et ne représentent pas la multitude de visions de l'identité existant au-delà de cette perspective. La violence coloniale a posé les bases des violences fondées sur le genre que nous connaissons aujourd'hui. Les communautés autochtones, ainsi que les activistes, chercheur·euses, écrivain·es et artistes *2Spirit*, ont mis à notre disposition énormément d'outils précieux afin de soutenir la libération collective des personnes de genres et de sexualités minoritaires. Nous sommes reconnaissant·es d'y avoir accès et de les intégrer à notre travail. La violence coloniale continue, mais les mouvements de résistance aussi.

Remerciements

À propos

Egale est l'organisme national 2SLGBTQI au Canada. La mission d'Egale vise à améliorer la qualité de vie des personnes 2SLGBTQI au Canada et à accroître les efforts à l'échelle mondiale face aux préoccupations 2SLGBTQI. Egale y parvient en influençant les politiques publiques, en inspirant un changement culturel et en promouvant les droits de la personne et l'inclusion par la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense des droits. Notre objectif est de voir un Canada, et à terme un monde, dépourvus d'homophobie, de biphobie, de transphobie ou de toute autre forme d'oppression, dans lequel chacun·e peut atteindre son plein potentiel, libéré·e de la haine et des préjugés.

Auteur·rices et collaborateur·rices

Auteur·rices

Noah Rodomar, Egale Canada

Dan Irving, Université Carleton

Brittany Jakubiec, Egale Canada

Félix Desmeules-Trudel, Egale Canada

Ellie Maclennan, Egale Canada

Nous remercions les organisations communautaires et les personnes qui ont soutenu nos efforts de recrutement et nous sommes infiniment reconnaissant·es envers chacun·e des participant·es qui ont si généreusement partagé leur temps et leurs idées.

Le projet été financé par Femmes et Égalité des genres Canada.



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

ISBN: 978-1-7389331-4-3

© 2023 Egale Canada

Table des matières

Glossaire	7
Introduction	8
Méthodologie	10
Approche collaborative	10
Recrutement des participant·es	11
Données démographiques (participant·es aux entrevues)	12
Données démographiques (participant·es à l'enquête)	14
Limites de la recherche	19
Résultats	20
Être une personne 2Spirit, trans ou non binaire au travail	20
Sortir du placard et faire sa transition au travail	21
Microagressions, discrimination et harcèlement sur le lieu de travail	28
Travail du sexe	35
Expériences d'abandon de poste, de démission et de perte d'emploi	38
Démission	39
Perte d'emploi	41
Obstacles à l'emploi	44
Handicap	44
Transport et logement	48
Éducation	49
Auto-sélection et tri des postes	51
Sous-emploi et chômage	52
Perte d'emploi causée par la pandémie	52
Travail à la demande	54
Manque de soutien de la part des programmes sociaux	56
Expériences de sous-emploi	61
Expériences de chômage	70
Processus de recherche d'emploi	74
La recherche d'emploi	75

Les documents de candidature	79
Les entrevues	84
La représentation et la gestion de l'image	86
Réflexions sur les organismes d'aide à l'emploi	91
Forces des organismes d'aide à l'emploi	91
Mentorat, affirmation et création d'une communauté	94
Faiblesses des organismes d'aide à l'emploi	96
Environnements de travail favorables	107
Environnements de travail positifs	108
Rôle des politiques et des pratiques inclusives	109
Rôle de la formation sur le lieu de travail	111
Rôle des responsables, des superviseur-es et des collègues	112
Allié-es sur le lieu de travail	115
Recommandations	121
Domaines d'étude pour les recherches futures	126
Conclusion	127
Références	129
Revenus et autres soutiens financiers	138
Revenus personnels, statut d'emploi, niveau d'éducation et handicap	138
Non-révélation de l'identité dans le processus de recherche d'emploi	143
Répercussions	146

Glossaire

Organisme d'aide à l'emploi : Organisme offrant un soutien aux membres de la communauté qui souhaitent obtenir de l'aide dans leur recherche d'emploi.

Non binaire : Personne qui vit son genre comme n'étant pas exclusivement homme ou femme. Utilisé comme terme générique, ce mot englobe les identités reflétant un éventail d'expériences de genre, y compris les personnes agenres et de genre fluide¹.

Trans : Personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux attentes sociales fondées sur le sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ce terme peut être utilisé comme terme générique pour désigner un éventail d'identités de genre et de parcours.

2Spirit : Terme générique faisant référence aux nombreuses identités traditionnelles autochtones supprimées de force par la colonisation. Ce terme honore la nature fluide et diverse du genre et de l'attraction, ainsi que son lien avec la communauté et la spiritualité. Une personne peut choisir d'utiliser ce terme au lieu ou en plus de s'identifier comme LGBTQ.

Sous-emploi : Emploi qui ne reflète pas suffisamment le niveau d'éducation, de formation ou d'expérience professionnelle d'un·e employé·e. S'applique par exemple à une personne titulaire d'un doctorat qui conduit un taxi, ou à une personne ayant plus de dix ans d'expérience professionnelle dans les services sociaux qui est embauchée à un poste de premier échelon. Le sous-emploi fait le plus souvent référence à des emplois où l'éducation, les capacités et les talents de la personne sont sous-exploités, ce qui peut également coïncider avec le fait d'être sous-payé·e.

Chômage : Désigne le manque d'emploi dans le cadre de l'économie formelle et légalisée du travail. Les individus peuvent effectuer un travail généré non rémunéré (garde d'enfants, soins aux malades ou aux aîné·es), un travail

¹ Consultez la fiche d'Égale sur le lexique et les définitions 2SLGBTQI ici : <https://egale.ca/awareness/terms-and-definitions/>

émotionnel non rémunéré, ou recevoir une rémunération pour un travail dans des secteurs économiques criminalisés (travail du sexe et économie de la drogue). Dans tous les cas, ces activités ne sont pas considérées par l'État comme des emplois légitimes.

Introduction

Les personnes trans et non binaires au Canada sont confronté·es à des désavantages importants dans de nombreux aspects de la vie quotidienne, notamment les soins de santé (Jakubiec et al., 2023; TransPULSE, 2020; Namaste, 2000), le logement (Elver, 2022; McDowell, 2021), le revenu (Statistique Canada, 2022), l'éducation (Statistique Canada, 2023) et l'emploi (Fosbrook et al., 2020; Irving, 2015; Namaste, 2005). Les personnes *2Spirit* sont encore plus désavantagées en raison de l'intersection de la queerphobie, du colonialisme et du racisme envers les Autochtones. Le projet *Travailler pour le changement* visait à mieux comprendre les difficultés en matière d'emploi auxquelles sont confrontées les personnes *2Spirit*, trans et non binaires au Canada. De nombreuses études ont examiné les difficultés que rencontrent les personnes 2SLGBTQI au Canada dans ces domaines particuliers, mais elles n'ont pas entièrement saisi les nuances de la discrimination à l'encontre des personnes *2Spirit*, trans et non binaires, en particulier sur le lieu de travail et pour l'obtention et le maintien d'un emploi.

Durant les années 1980 et 1990, l'activisme pour l'emploi des personnes 2SLGBTQI au Canada a commencé à prendre de l'ampleur. Malgré les progrès réalisés au sein du mouvement syndical, des partis politiques et des droits en matière d'emploi (Hunt, 1999), les personnes 2SLGBTQI au Canada restent plus exposées à la discrimination à l'embauche et sont surreprésentées dans les emplois précaires et faiblement rémunérés (Kinitz et al., 2022). De plus, une fois employées, les personnes 2SLGBTQI sont plus souvent victimes de discrimination structurelle et de harcèlement interpersonnel au travail (Brennan et al., 2021). En plus de porter atteinte à la santé mentale et à la qualité de

vie des personnes 2SLGBTQI, ce phénomène peut également conduire au chômage, car de nombreuses personnes déclarent avoir dû quitter leur emploi, voire leur secteur, en raison de la discrimination qu'elles y ont vécue (Brennan et al., 2022).

Le projet *Travailler pour le changement* s'appuie sur un corpus d'études préexistantes concernant l'emploi des personnes 2SLGBTQI et leurs expériences sur le lieu de travail. Notre objectif est de mieux comprendre le monde du travail dans lequel évoluent les personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada. À l'aide de méthodes mixtes, nous avons recueilli des données par le biais d'entrevues semi-structurées et de notre enquête nationale. Les participant·es aux entrevues ont été interrogé·es sur un large éventail de sujets relatifs à l'emploi, notamment (1) leur lieu de travail actuel, leur statut professionnel, le parcours qui les a conduit·es à leur emploi et la culture du milieu de travail, (2) toute expérience en matière de chômage, de recherche d'emploi ou d'accès aux aides sociales telles que l'assurance-emploi ou les prestations d'invalidité, le sous-emploi, le travail précaire et le travail non rémunéré, y compris les soins et le bénévolat, et (3) les cas de discrimination ou de harcèlement vécus sur leur lieu de travail. L'enquête a abordé des questions plus précises sur le revenu, la composition du ménage, la région et le niveau d'éducation, ainsi que sur les difficultés rencontrées sur le lieu de travail, la discrimination, le chômage, le sous-emploi et d'autres difficultés auxquelles les personnes 2Spirit, trans et non binaires (2STNB) étaient confrontées en matière d'emploi.

Ce rapport fournit un résumé global des résultats de la recherche et des recommandations pour les employeur·euses et les responsables des politiques. Il est divisé en trois parties : la partie [« Méthodologie »](#), dans laquelle nous décrivons le processus de recherche ; la partie [« Résultats »](#), dans laquelle nous soulignons et discutons des expériences et des perspectives des participant·es dans sept domaines thématiques majeurs ; et la partie [« Recommandations »](#), dans laquelle nous fournissons des suggestions aux employeur·euses et

aux responsables des politiques pour améliorer les conditions de travail et le processus de recherche d'emploi pour les personnes *2Spirit*, trans et non binaires.

Méthodologie

Approche collaborative

Le projet *Travailler pour le changement* a été largement éclairé, initié, conçu et mené par, pour et avec des chercheur·euses trans et non binaires, avec le soutien de l'équipe de recherche et de gestion de projet d'Egale, d'un·e conseiller·ère de projet *2Spirit*, de pair·es et d'animateur·rices communautaires. Les connaissances personnelles et professionnelles de l'ensemble de l'équipe ont influencé la manière dont nous avons développé l'étude de recherche, engagé le dialogue avec les participant·es, interprété les résultats, ainsi que nos approches et notre engagement à mobiliser les résultats. L'étude a été codirigée par Dan Irving, PhD (Université Carleton), Brittany Jakubiec, PhD (Egale) et Noah Rodomar (Egale). L'élaboration et la conception du projet, ainsi que la sensibilisation et le recrutement, ont été le fruit d'une collaboration entre les coresponsables, Ellie MacLennan et Félix Desmeules-Trudel, PhD, membres de l'équipe de recherche, et Albert McLeod (gardien des savoirs *2Spirit* et conseiller du projet). Un groupe de pair·es a également examiné nos outils d'enquête et d'entrevue durant la phase de développement de la recherche. Nous remercions Percy Lezard, PhD, Corinna Sparrow, Rusty Souleymanov, PhD et Harlan Pruden pour leur contribution et leurs commentaires. Enfin, nous remercions sincèrement Paulie Poitras (2 Spirits in Motion Society) et John Sylliboy (Wabanaki 2S Alliance) pour leurs conseils supplémentaires sur le projet. Ce projet de recherche a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université Carleton (# 116051).

Pour assurer la participation de la communauté et une représentation nationale dans nos données, nous avons engagé sept organisations communautaires en tant qu'« animateur·rices communautaires » dans le cadre de ce projet

en 2022-2023. Ces organisations étaient Youth Project NS, Quadrangle, Le réseau Enchanté, Queer Yukon Society, Rainbow Resource Centre, 2S Manitoba Inc., et Lii Michif Otipemisiwak 2SLGBTQ+ & Allies Local. Nous souhaitons également remercier toutes les organisations qui ont partagé notre appel aux participant·es pendant la phase de collecte des données, Sharp Dopler pour son soutien au compte-rendu des participant·es, Hannah Shein et Amanda Wong pour leur soutien à la gestion du projet, et AQ Hui pour son soutien en matière de communication.

Recrutement des participant·es

Nous avons invité des participant·es *2Spirit*, trans ou non binaires âgé·es de plus de 16 ans, vivant actuellement au Canada et capables de participer à distance à un entretien Zoom ou téléphonique et/ou à une enquête sur Qualtrics (un logiciel d'enquête). L'enquête était disponible en anglais et en français, et les entrevues étaient disponibles en anglais. Les participant·es ont été recruté·es de différentes façons, y compris par le biais des médias sociaux et de courriels directs aux organisations communautaires, ainsi qu'au moyen de listes de diffusion et de réseaux de recherche. Nous avons également envoyé des affiches papier de recrutement à des animateur·rices communautaires et à nos partenaires universitaires et communautaires.

De septembre 2022 à février 2023, nous avons mené 79 entrevues et recueilli 555² réponses à l'enquête auprès de personnes 2STNB à travers le Canada. Nous avons eu 31 répondant·es à l'enquête en français et 524 en anglais. L'enquête a duré en moyenne 20 minutes³ et les répondant·es ont été inscrit·es à un tirage au sort pour gagner cinq cartes-cadeaux de 100 dollars. Les entrevues individuelles ont duré en moyenne 60 minutes (entre 50 et

2 Nous avons reçu 737 réponses à l'enquête et, après nettoyage des données, il nous en restait 555. Les réponses retirées ont été supprimées pour diverses raisons, telles que les doublons dans les adresses électroniques, les doublons dans les adresses IP (combinés à un autre critère tel que les doublons dans les adresses électroniques ou les réponses partielles), l'absence de réponses à une majorité de questions, des propos injurieux combinés à des réponses incohérentes, etc.

3 Nous avons supprimé les réponses de 7 personnes qui ont mis plus de 3 heures à remplir l'enquête, et qui n'ont probablement pas répondu à l'enquête en une seule fois.

90 minutes)⁴ et chaque participant·e a reçu 100 dollars en guise d'honoraires. Les questions de recherche suivantes ont servi de fil conducteur à l'étude :

1. **Quelles sont les expériences en matière d'emploi, de sous-emploi et de chômage des personnes 2Spirit, trans et non binaires?**
2. **Comment les personnes 2Spirit, trans et non binaires appréhendent-elles leur situation en milieu de travail?**
3. **Quelles formes de biais, de discrimination et de violences trouve-t-on sur les lieux de travail?**

Données démographiques (participant·es aux entrevues)

Les participant·es 2STNB ($N = 79$) ayant participé à cette partie de l'étude étaient âgé·es de 17 à 71 ans (âge moyen = 32 ans), vivaient principalement dans des centres urbains et venaient de 11 provinces et territoires canadiens (voir Tableau 1). En ce qui concerne l'origine raciale des participant·es aux entrevues, 50 personnes étaient blanches, 17 étaient autochtones, deux étaient noires et 10 étaient des personnes racialisées⁵. Une grande majorité des personnes ($n = 51$) ont déclaré vivre avec un ou plusieurs handicaps. Un peu plus de la moitié des participant·es ont déclaré avoir une situation de logement sécuritaire ou stable ($n = 44$). Près d'un tiers des participant·es ($n = 25$) étaient employé·es à temps plein (voir Tableau 2⁶) et près de la moitié des participant·es ($n = 38$) ont déclaré que leurs revenus ne leur permettaient pas de subvenir à leurs besoins et/ou qu'ils vivaient sans économies. De nombreux·es participant·es avaient suivi des études postsecondaires, et certain·es étaient diplômé·es (voir Tableau 3).

Les participant·es ont fourni leur propre description de leur genre et de leur sexualité et pouvaient utiliser plusieurs termes pour décrire ces aspects de

4 Un tout petit nombre d'entrevues ont duré entre 2 et 3 heures.

5 Ces identités comprennent les identités chinoise, paraguayenne, sri-lankaise, philippine, latino-américaine, japonaise, péruvienne et malaisienne. Certain·es participant·es avaient plusieurs origines.

6 Certain·es participant·es avaient plusieurs statuts d'emploi (par exemple : un emploi à temps partiel et un travail à la demande) et ces chiffres ont été comptabilisés dans plusieurs catégories.

leur identité. Concernant l'identité de genre, 45 % ($n = 36$) des participant·es étaient non binaires, 62 % ($n = 49$) étaient trans et 15 % ($n = 12$) étaient *2Spirit*⁷. Concernant la sexualité, 26,6 % ($n = 21$) des participant·es étaient queer, 22,8 % ($n = 18$) étaient pansexuel·les, 17,7 % ($n = 14$) étaient bisexuel·les, 19 % étaient lesbiennes ($n = 13$) ou dyke ($n = 2$), 7,6 % ($n = 6$) étaient gai·es, et 2,5 % étaient *2Spirit* ($n = 1$) ou queer autochtones (*Indigiqueer*) ($n = 1$)⁸.

Tableau 1. Représentation provinciale et territoriale des participant·es aux entrevues

Province ou territoire	Nombre
Terre-Neuve-et-Labrador	3
Nouvelle-Écosse	11
Île-du-Prince-Édouard	1
Nouveau-Brunswick	5
Québec	13
Ontario	22
Manitoba	9
Saskatchewan	1
Alberta	6
Colombie-Britannique	7
Yukon	1
Total	79

Tableau 2. Statut d'emploi des participant·es aux entrevues

Statut d'emploi	Nombre
Emploi à plein temps	25
Emploi à temps partiel	13
Indépendant·e	14
Travail à la demande, contractuel·le, à court terme	11
Étudiant·e	6

7 Parmi les autres termes utilisés : homme trans et personne transmasculine (27,8 %, $n = 22$), femme trans et personne transféminine (21,5 %, $n = 17$), genderqueer (10,1 %, $n = 8$), de genre fluide (8,8 %, $n = 7$), de genre non conforme (25,3 %, $n = 20$), agenre (3,7 %, $n = 3$), femme (2,5 %, $n = 2$), homme (1,2 %, $n = 1$), intersexe (1,2 %, $n = 1$).

8 Les autres termes utilisés étaient polyamoureux·euse (6,3 %, $n = 5$), demisexuel·le (5,1 %, $n = 4$), asexuel·le/ace (5,1 %, $n = 4$), et les termes suivants ont été utilisés une fois chacun : T4T, trixique, WLW, grisseux·le, en questionnement, androphile, homo.

Sans emploi	17
Retraité·e	1
En congé	1
Total	88

Tableau 3. Niveau d'études le plus élevé des participant·es aux entrevues

Niveau d'études	Nombre
Éducation secondaire (non terminée)	1
Diplôme d'études secondaires (obtenu)	7
Baccalauréat (en cours)	11
Baccalauréat (obtenu)	28
Maîtrise (en cours)	1
Maîtrise (obtenue)	9
Doctorat (en cours)	2
Doctorat (obtenu)	3
Collège, institut de technologie, diplôme ou certificat d'une école de métiers (obtenu)	11
Inconnu	6
Total	79

Données démographiques (participant·es à l'enquête)

Les participant·es 2STNB ($n = 555$) ayant participé à cette partie de l'étude étaient âgé·es de 16 à 72 ans (âge moyen = 29 ans), vivaient principalement dans des centres urbains (53,3 %) dans 12 provinces et territoires canadiens (voir Tableau 5). En ce qui concerne l'origine raciale des participant·es à l'enquête (voir Tableau 6), 87 % des personnes étaient blanches et 11,9 % étaient autochtones. Une grande majorité (67,2 %) a déclaré vivre avec un ou plusieurs handicaps (voir Tableau 7). Un peu moins de la moitié des participant·es (46,1 %) travaillaient à temps plein (voir Tableau 8) et la moitié (48,5 %) ont déclaré avoir un emploi stable ou très stable. Un tiers des participant·es (33,7 %) ont déclaré que leur revenu ne leur permettait pas de répondre à leurs besoins (voir

Tableau 9). Un grand nombre de participant·es à l'enquête avaient suivi des études postsecondaires, et certain·es étaient diplômé·es (voir Tableau 10).

Les participant·es pouvaient choisir plus d'un terme pour qualifier leur identité de genre et leur sexualité. Concernant l'identité de genre, la plupart des participant·es étaient des personnes non binaires (61,8 %) et/ou trans (58,7 %), et 3,8 % et 0,7 % étaient des personnes *2Spirit* et queer autochtones, respectivement (voir Tableau 11). Concernant la sexualité, la plupart des participant·es étaient des personnes queer (58,2 %), bisexuelles (28,3 %) et pansexuelles (27,9 %), et 2,5 % et 0,2 % étaient des personnes *2Spirit* et queer autochtones, respectivement (voir Tableau 12).

Tableau 4. Classification urbaine et rurale des participant·es à l'enquête

Classification urbaine et rurale	Nombre	% (/555)
Grande ville	296	53,3
Ville	132	23,8
Petite ville	60	10,8
Zone suburbaine	27	4,9
Village	24	4,3
Région éloignée	14	2,5
S.O.	2	0,4

Tableau 5. Représentation provinciale et territoriale des participant·es à l'enquête

Province ou territoire	Nombre	% (/555)
Territoire autochtone	22	4
Terre-Neuve-et-Labrador	34	6,1
Nouvelle-Écosse	30	5,4
Île-du-Prince-Édouard	5	1
Nouveau-Brunswick	26	4,7
Québec	99	17,8
Ontario	103	18,6
Manitoba	9	1,6
Saskatchewan	18	3,2
Alberta	109	19,6

Colombie-Britannique	94	17,1
Territoires du Nord-Ouest	1	0,2
Yukon	4	0,7

Tableau 6. Origine ethnoraciale des participant·es à l'enquête

Origine ethnoraciale	Nombre	% (/555)
Blanche	483	87
Autochtone	66	11,9
Juif·ve	25	4,5
Asie de l'Est	18	3,2
Autre	15	2,7
Asie du Sud	14	2,5
Latino-américain·e	11	2
Moyen-Orient	11	2
Asie du Sud-Est	8	1,4
Noir·e africain·e	6	1,1
Noir·e canadien·ne ou américain·e	6	1,1
Noir·e caribéen·ne	5	1

Tableau 7. Handicap des participant·es à l'enquête

Handicap	Nombre	% (/555)
Vit avec un ou plusieurs handicaps	373	67,2
Ne vit pas avec un handicap	142	25,6
Préfère ne pas répondre	39	7
S.O.	1	0,2

Tableau 8. Statut d'emploi des participant·es à l'enquête

Statut d'emploi	Nombre	% (/555)
Emploi à temps plein	256	46,1
Emploi à temps partiel	121	21,8
Contrat à durée déterminée (> 1 an) ou permanent	11	2
Contrat temporaire ou de courte durée (< 1 an)	38	6,8

Indépendant·e	37	6,7
En congé	17	3,1
Retraité·e	1	0,2
Sans emploi	74	13,3

Tableau 9. Revenus des participant·es à l'enquête répondant à leurs besoins

Revenus répondant aux besoins	Nombre	% (/555)
Fortement en désaccord	87	15,7
Plutôt en désaccord	100	18
Ni d'accord ni en désaccord	47	8,5
Plutôt d'accord	156	28,1
Tout à fait d'accord	162	29,2
S.O.	3	0,5

Tableau 10. Niveau d'études le plus élevé des participant·es à l'enquête

Niveau d'études	Nombre	% (/555)
Éducation secondaire (non terminée)	27	4,9
Diplôme de GED	6	1,1
Diplôme d'études secondaires	56	10,1
Collège/école de métiers (non diplômé·e)	41	7,4
Collège/école de métiers (diplômé·e)	60	10,8
Cégep (non diplômé·e)	13	2,3
Cégep (diplômé·e)	12	2,2
Université (non diplômé·e)	100	18
Baccalauréat (diplômé·e)	143	25,8
Baccalauréat (non diplômé·e)	21	3,8
Maîtrise (diplômé·e)	46	8,3
Doctorat (non diplômé·e)	13	2,3
Doctorat (diplômé·e)	17	3,1

Tableau 11. Identité de genre des participant·es à l'enquête

Genre	Nombre	% (/555)
Non binaire	343	61,8
Trans	326	58,7
De genre queer	155	27,9
Garçon/Homme	98	17,7
De genre fluide	92	16,6
Fille/Femme	83	15
Agendre	76	13,7
Autre	64	11,5
<i>2Spirit</i>	21	3,8
Queer autochtone	4	0,7
Cisgenre	2	0,4

Tableau 12. Sexualité des participant-es à l'enquête

Sexualité	Nombre	% (/555)
Queer	323	58,2
Bisexual·le	157	28,3
Pansexuel·le	155	27,9
Gai·e	86	15,5
Asexuel·le	84	15,1
Lesbienne	79	14,2
Autre	44	7,9
Incertain·e ou en questionnement	25	4,5
Hétérosexuel·le	14	2,5
<i>2Spirit</i>	14	2,5
Queer autochtone	1	0,2
S.O.	1	0,2

Limites de la recherche

Comme dans toute recherche travaillant avec les populations 2Spirit, trans et non binaires, le recrutement de participant·es dans le cadre de *Travailler pour le changement* était limité par la faible population. Les données collectées dans le recensement de 2021 indiquent que seulement 0,33 % de la population canadienne est trans ou non binaire (Statistique Canada, 2022). Par ailleurs, le recensement de 2021 ne comportait pas de question spécifique sur les Canadien·nes 2Spirit. Ainsi, la seule donnée disponible est le nombre de personnes qui ont inscrit cette identité dans le champ destiné à renseigner son genre, soit 2,2 % des individus qui ont utilisé l'option de champ à remplir (Statistique Canada, 2022). L'étude est nationale, mais le recrutement à partir d'une population si limitée a été difficile. Il a été principalement mené à travers des publicités sur les médias sociaux. L'équipe de recherche a également utilisé des affiches pour le recrutement, mais seulement dans les grands centres urbains. Ainsi, les personnes qui résident dans des zones rurales sont moins susceptibles d'avoir eu connaissance de l'appel à participer. De plus, malgré notre utilisation d'affiches physiques, tous les outils de collecte de données (entrevues et sondages) ont été proposés en ligne, ce qui signifie que nous n'avons généralement pas pu rejoindre les participant·es qui n'ont pas accès à internet. Nous avons certes pu obtenir une certaine participation de personnes 2STNB à notre étude nationale (n = 555 au sondage et n = 79 aux entrevues), mais elle demeure limitée par la petite taille de l'échantillon, qui n'est pas représentatif de la population.

Résultats

Dans les sections suivantes, nous décrivons les expériences des participant·es 2STNB concernant leur lieu de travail, les cas de démission ou d'abandon de poste, de perte d'emploi, d'obstacles à l'emploi, de chômage et de sous-emploi, les situations de recherche d'emploi avec les organisations d'aide à l'emploi et au sein d'environnements de travail solidaires. Veuillez noter que les citations des participant·es ont été dépersonnalisées et légèrement modifiées pour garantir leur anonymat. Vous trouverez le tableau des participant·es dans [l'Annexe A](#).

Être une personne *2Spirit*, trans ou non binaire au travail

“

Le fait de sortir du placard m'a coûté cher, ce que je n'avais vraiment pas anticipé. Par exemple, j'ai perdu beaucoup de contacts. Et, pour revenir au sujet de l'emploi, ça a été très difficile. En fait, ça m'a pris quatre ans pour trouver un travail qui utilise correctement et qui prenne au sérieux mon nom d'usage et mes pronoms. (P31)

”

Dans cette section, nous abordons les expériences et les difficultés uniques auxquelles ont fait face les participant·es *2Spirit*, trans et non binaires (2STNB) sur leur lieu de travail. Alors que les personnes 2STNB affichent des taux de chômage nettement plus élevés que la population moyenne (Bauer et al., 2011), les obstacles rencontrés par les membres de cette communauté ne se limitent pas à l'obtention d'un emploi. Les expériences des participant·es ont démontré l'influence majeure de la transphobie sur le lieu de travail, accompagnée par ailleurs d'homophobie, de racisme, de capacitisme et d'âgisme. Les thèmes les plus fréquemment abordés dans les entrevues concernent (a) le fait de sortir du placard et de faire sa transition au travail, (b) les microagressions, la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail, et (c) les réflexions sur le travail du sexe.

Sortir du placard et faire sa transition au travail

Un grand nombre de participant·es avaient déjà un emploi lorsqu'ils ont réalisé qu'ils étaient trans ou ont choisi de commencer leur transition, mais cela ne signifiait pas nécessairement qu'ils étaient sorti·es du placard au travail. Par exemple, 15 % ($n = 80/526$)⁹ des participant·es à l'enquête ont déclaré n'avoir partagé leur identité de genre sur le lieu de travail avec personne, 20 % ($n = 104$) avec seulement quelques personnes et 6 % ($n = 34$) avec environ la moitié de leurs collègues. Cela démontre qu'un pourcentage relativement élevé de répondant·es ne partagent pas ouvertement leur identité de genre au travail, ce qui peut être dû à l'anticipation des préjugés de leurs collègues. Cette idée a d'ailleurs été confirmée par les données recueillies lors des entrevues.

Les participant·es aux entrevues ont souvent déclaré avoir caché leur identité trans ou retardé leur transition en raison de préjugés observés ou anticipés sur leur lieu de travail. P51 nous a parlé de son expérience dans son ancien lieu de travail :

“ Je l'ai gardé pour moi. À l'époque, je fréquentais une personne trans. Mes collègues et la personne responsable de mon équipe acceptaient que je sois queer, et j'essayais de les encourager et de les corriger lorsqu'il s'agissait des pronoms de la personne que je fréquentais, mais clairement, ça ne leur importait pas. ”

Ce processus, connu sous le nom de *closeting communication* (communication de placard) (Eger, 2018), voit les travailleur·euses de genre divers peser la valeur de l'expression de leur identité contre les risques de subir de la discrimination et de perdre leur emploi. Les participant·es qui choisissent de

⁹ Les questions de l'enquête n'étaient pas obligatoires. Par conséquent, veuillez noter que le nombre de réponses peut varier tout au long du rapport. Ici, 526 (sur un total de 555) participant·es à l'enquête ont répondu à la question sur le partage de l'identité de genre au travail.

révéler leur identité trans à leur employeur·euse trouvent généralement le moyen de le faire subrepticement, par exemple en changeant leurs pronoms dans leur signature de courriel, et seulement après avoir soigneusement examiné et évalué le niveau de sécurité de leur lieu de travail. À ce sujet, les participant·es ont fait état d'une variété de stratégies de protection ou d'atténuation pour tempérer la pression liée au fait d'être ouvertement trans sur leur lieu de travail. P07 (pronoms re/ren) explique utiliser des « étiquettes de sécurité » sur son lieu de travail :

“

J'ai différents pronoms au travail. Je les appelle mes « étiquettes de sécurité » [...] dans le sens où ce sont des étiquettes qui varient d'un groupe de personnes à l'autre. Par exemple, dire que je suis un homme trans, c'est une étiquette de sécurité. Ça me permet d'apporter une réponse simplifiée à une question complexe, et surtout, ça m'évite de devoir expliquer les choses. Je me sens plus en sécurité lorsque je n'ai pas besoin d'expliquer toute mon existence.

”

Les participant·es ressentait souvent le besoin de « cloisonner » leurs identités, c'est-à-dire de les simplifier afin de se protéger et de conserver une atmosphère où iels se sentaient à l'aise et en sécurité sur leur lieu de travail. Pour certain·es, cela s'est fait par l'utilisation d'« étiquettes de sécurité », comme ci-dessus, mais d'autres participant·es ont simplement choisi de ne pas sortir du placard. De nombreux·ses participant·es avaient l'impression que demander la reconnaissance de leur identité constituait une demande excessive ou une distraction sur le lieu de travail, se résignant ainsi à garder leur identité de genre privée.

Les participant·es occupant des métiers manuels et de première ligne ont fait part d'une culture d'entreprise néfaste et de niveaux d'hostilité particulièrement élevés à leur égard. Certaines personnes qui avaient constaté une orientation

politique peu accueillante pour les personnes trans sur leur lieu de travail ont choisi de continuer d'utiliser les pronoms correspondant au genre qui leur a été assigné à la naissance. Par exemple, P46 a remarqué :

“

Je ne pouvais pas vraiment assumer mon identité au travail, car la culture y est assez toxique et très conservatrice [...] Mais c'est aussi difficile, car c'est le seul domaine où je suis compétent·e. Généralement, ça paie bien, donc je dois trouver un compromis entre le respect de mon identité de genre et un emploi qui me permette de survivre.

”

En général, les personnes occupant des métiers manuels et de première ligne qui ont choisi d'affirmer leur identité de genre au travail ont été subitement congédiées peu de temps après avoir divulgué cette information. Même si l'identité de genre est désormais une catégorie protégée contre la discrimination dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en vertu du Projet de loi C-16, si un·e employeur·euse souhaite congédier un·e employé·e trans, il lui suffira de trouver une autre raison. Par ailleurs, si l'emploi est suffisamment précaire, il se peut même que l'employeur·euse n'ait aucune explication à fournir. P30 nous a expliqué que lorsqu'iel travaillait dans le domaine du transport, iel pouvait cacher son corps sous ses vêtements l'hiver, mais quand les températures ont augmenté et qu'iel ne pouvait plus cacher sa poitrine sous des couches de vêtements, on lui a brusquement demandé de rendre ses clés. En effet, la discrimination basée sur l'identité et l'expression de genre est illégale. Toutefois, une action civile exige du temps, de l'énergie et des ressources dont beaucoup de personnes trans ne disposent pas.

Pour les personnes qui ont déjà fait leur transition, quelle qu'en soit la forme, la question du genre peut devenir un sujet de discussion délicat, généralement par crainte de subir un examen approfondi ou de devoir se dévoiler. Pour qualifier leur expérience, plusieurs participant·es ont fait référence à l'ancienne

politique de l'armée américaine « Don't Ask, Don't Tell » (Ne demandez pas, n'en parlez pas).

Les participant·es *2Spirit* devaient aussi jongler entre confidentialité et affirmation pour équilibrer les identités queer et autochtone qui constituaient leur bispiritualité. En accord avec le sentiment d'appréhension rapporté par les participant·es trans et non binaires colonisateur·rices, les participant·es *2Spirit* choisissaient de ne pas divulguer leur identité au travail en raison d'une prédominance de préjugés anti-Autochtones. P04, une professionnelle de la santé se décrivant comme « white-passing » (qui a l'air blanche) a noté la façon désobligeante dont ses collègues colonisateur·rices parlaient de leurs patient·es autochtones et s'est rendu compte que « mon identité autochtone était "au placard", en quelque sorte ». Les participant·es *2Spirit* étaient souvent ouvertement queer, mais n'évoquaient pas leur bispiritualité, pour éviter d'avoir à expliquer ce que cela signifiait pour elleux. P27 a décrit son expérience :

“

Ouais, je fais en sorte que ce sujet reste vague et mystérieux, et je dis simplement que je suis queer pour éviter de rentrer dans les détails. Finalement, la partie sacrée de ma vie de queer, c'est ma bispiritualité. Et la partie bi ou féministe, c'est plutôt la partie qui me protège. [...] Je ne partage pas l'aspect *2Spirit* de mon identité, car je le vois plus comme un apprentissage que comme une identité à partager. C'est comme une histoire. Si je partage mon identité *2Spirit*, ce partage doit être accompagné d'un récit et d'un lien qui se tisse.

”

Cette réflexion démontre bien la nature multidimensionnelle de l'expérience *2Spirit*, et comment elle se distingue culturellement des identités trans ou non binaires, ainsi que d'autres considérations avec lesquelles ont dû composer les participant·es concernant les aspects interpersonnels du milieu professionnel.

Les participant·es qui ont choisi d'affirmer leur appartenance à la diversité de genre sur leur lieu de travail ont souvent indiqué se sentir obligé·es d'assumer un travail supplémentaire, en particulier sur le plan émotionnel et pédagogique. Pour certain·es, ce travail constituait à défendre leur propre identité et leurs limites afin que celles-ci soient respectées, ce qui pouvait représenter une lutte permanente, car un grand nombre de participant·es ont constaté que leurs demandes étaient souvent ignorées, même lorsque c'est l'employeur·euse qui les sollicitait. Un grand nombre de participant·es ont exprimé la pression supplémentaire qu'ils ont ressentie du fait de devoir éduquer les autres quant aux identités, aux enjeux ou aux expériences trans. Par exemple, l'ignorance d'un collègue a pu venir perturber le sentiment de sécurité au travail de la personne, ou une personne a pu être utilisée pour constituer la diversité de façade de l'entreprise en matière de diversité de genre, même si sa description de poste n'avait aucun lien avec la sensibilisation aux enjeux trans. P11 a expliqué :

“

Les documents de sensibilisation existent, et j'ai fourni des ressources sur mes lieux de travail pour aider mes collègues à comprendre ce que ça signifie d'être non binaire, mais beaucoup pensent qu'en tant que personne non binaire, c'est mon rôle d'éduquer les gens sur le sujet. Mais ce n'est pas le cas, et moi aussi, j'ai autre chose à faire de ma journée.

”

Les participant·es ont également décrit une forme courante de travail émotionnel que connaissent de nombreuses personnes issues de la diversité de genre, tant sur le lieu de travail qu'en dehors, soit de rassurer les personnes cisgenres qui se trompent sur leur identité. Lorsqu'une personne cisgenre se trompe sur l'identité d'une personne trans (par erreur, et non par malveillance), elle a tendance à culpabiliser et à se livrer à un exercice de contrition ou d'auto-récrimination excessif, qui peut s'avérer encore plus gênant pour la

personne trans. P73 nous a décrit son expérience dans son ancien lieu de travail :

“

Lorsque je travaillais, il arrivait que mes collègues se trompent sur mon identité et s'adressent à moi comme si j'étais une femme. Iels s'excusaient en m'envoyant un long courriel expliquant à quel point iels étaient désolé·es d'avoir commis une telle erreur. Ça représentait beaucoup de travail émotionnel, car je devais reconforter mes collègues qui s'en voulaient de m'avoir maltraité·e.

”

Bien que les erreurs commises dans ce type de situation ne soient évidemment pas malveillantes, l'anxiété entourant les questions trans signifie que, dans une tentative de se protéger des accusations de transphobie, les employé·es cisgenres risquent de créer une nouvelle situation embarrassante pour leurs collègues trans, les détournant ainsi de leur charge de travail initiale.

Les participant·es *2Spirit* se retrouvaient avec une charge de travail accrue : non seulement en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, mais aussi en raison de leur origine autochtone. Leurs collègues colonisateur·rices estimaient qu'il valait mieux poser ce genre de questions à une personne autochtone, sans mesurer la quantité de travail que cela représentait. D'après P40, qui travaillait dans un milieu postsecondaire :

“

Je n'avais pas vraiment réalisé l'ampleur de la chose, mais lorsque j'en ai parlé à d'autres collègues autochtones, je me suis rendu·e compte que cela les concernait aussi. Parfois, iels nous écrivaient tous·tes pour voir qui répondrait en premier. Oui, c'était une charge de travail supplémentaire de répondre à toutes ces questions. Mais en même temps, je ne voulais pas qu'iels restent sans réponse. Parfois, les gens ont besoin de connaître ces informations pour bien agir, pour éviter de se comporter

en colonisateur·rices et pour mettre en œuvre leur programme d'équité, mais cela reste tout de même un fardeau stressant.

”

Le fardeau que constitue cette responsabilité d'éducation est l'une des nombreuses façons dont les participant·es 2STNB ont déclaré s'être senti·es marginalisé·es dans leur environnement de travail. Lorsqu'on leur a demandé, plusieurs participant·es ont expliqué qu'ils toléraient ce traitement parce que c'est ce qui leur permettait d'avoir un emploi. P24 nous a expliqué que lorsqu'il a postulé à un emploi sans s'identifier comme Autochtone, il n'a jamais eu de réponse. En revanche, lorsqu'il a postulé à nouveau avec les mêmes qualifications, mais en précisant son origine, il a obtenu un entretien. P10 a résumé la question de manière succincte en déclarant :

“

C'est une situation complexe, car d'un côté, on se sert de nous, ce qui n'est pas une expérience très agréable. Mais, d'un autre côté, c'est un mécanisme de survie. J'emploierai tous les moyens qui s'offrent à moi pour survivre.

”

Beaucoup de personnes ont peur d'affirmer leur identité au travail par crainte de discrimination, mais pour d'autres personnes, c'est le seul moyen de s'assurer de trouver un emploi durable, ce qui, paradoxalement, peut les placer dans une position vulnérable une fois embauchées. Les personnes 2Spirit, trans ou non binaires peuvent être contraintes de rester dans le placard même lorsqu'elles sont embauchées par une organisation accueillante au premier abord, car il se peut que les personnes qui y travaillent au quotidien ne le soient pas autant.

Microagressions, discrimination et harcèlement sur le lieu de travail

Sans surprise, les participant·es 2STNB ont rapporté des cas fréquents et importants de discrimination sur le lieu de travail. Ces gestes de discrimination peuvent prendre la forme de microagressions ou de harcèlement, ou plus rarement, d'intimidation et de traque, d'agressions sexuelles ou de violences verbales et physiques. Par exemple, 72 % ($n = 392/457$) des participant·es à l'enquête étaient plutôt d'accord ($n = 164$) et tout à fait d'accord ($n = 228$) pour dire qu'ils avaient été victimes de discrimination sur le lieu de travail. Associé aux données qualitatives détaillant les expériences des participant·es à l'entrevue, ce pourcentage est préoccupant et confirme qu'un nombre écrasant d'employé·es 2STNB sont bien victimes de diverses formes de discrimination sur leur lieu de travail.

Les microagressions subies par les participant·es étaient souvent centrées sur l'utilisation, la mise en pratique ou le partage des pronoms. Les personnes trans sont souvent stéréotypées comme étant « trop sensibles » ou ayant une approche militante, rancunière ou agressive lorsqu'elles précisent leurs pronoms. Toutefois, c'est rarement le cas, voire pas du tout. Les participant·es ayant fait état de mauvaise identification de leur genre sur le lieu de travail considéraient ce geste comme une forme de harcèlement seulement à partir du moment où il était systématique, et surtout après que la personne concernée ait indiqué le bon pronom ou corrigé son interlocuteur. On compte que 27 % ($n = 140/517$) des participant·es à l'enquête étaient fortement en désaccord ($n = 55$) et étaient plutôt en désaccord ($n = 85$) pour dire que leurs pronoms étaient respectés sur leur lieu de travail, ce qui suggère qu'un grand nombre de personnes 2STNB sont régulièrement victimes de mauvaise identification de leur genre. Plusieurs répondant·es à l'enquête ont même déclaré qu'ils avaient tendance à ne pas réagir à cette mauvaise identification de leur genre, par crainte de véhiculer le stéréotype de la « personne trans difficile ». Parmi les autres microagressions liées aux pronoms, on peut citer le refus par l'employeur·euse d'autoriser un·e employé·e trans à indiquer ses pronoms à la suite de son nom, par exemple sur un badge ou dans sa signature de courriel.

P05, qui occupe le même poste qu'avant sa transition, a déclaré qu'elle avait dû « [se] battre pour pouvoir mettre [ses] pronoms dans [sa signature de] courriel ».

La mauvaise identification du genre sur le lieu de travail survenait également par l'utilisation de termes genrés, que ce soit par ignorance, par négligence, ou pour s'adresser à un grand groupe, mais nos participant-es ont souvent signalé des situations où ces termes ont été utilisés à leur encontre de manière ciblée ou délibérée. Lorsque P61 a appelé ses fournisseur-euses de services sociaux pour mettre à jour ses renseignements après avoir légalement changé de nom et de marqueur de genre, son interlocuteur l'a appelée « Monsieur [Nom de famille] » à plusieurs reprises, bien qu'elle ait été très claire sur la raison de son appel. Plusieurs participant-es ont raconté avoir explicitement corrigé des erreurs systématiques de pronoms ou de genre qui les mettaient mal à l'aise, pour voir ensuite leurs remarques ignorées, voire reçues avec hostilité. P38 a indiqué que dans un emploi précédent, iel avait reçu le soutien de sa gestionnaire lorsqu'iel avait soulevé le problème, mais que la plainte n'avait pas été portée au niveau supérieur, car la personne à l'origine du problème était la cheffe du département des ressources humaines : « C'est elle qui avait le plus d'ancienneté. Donc il n'y avait personne pour faire remonter la plainte. C'est à elle que ma patronne devait se référer. »

Même lorsque leurs pronoms étaient respectés, les participant-es étaient souvent victimes d'autres microagressions, notamment de questions ou de commentaires inappropriés. Iels se faisaient également exclure de certaines conversations pour lesquelles iels avaient des intérêts personnels ou professionnels. P25 a remarqué qu'iel était régulièrement exclu-e des courriels relatifs à son poste :

“

Ce n'est pas flagrant, mais lorsque la direction essaie de régler quelque chose, on ne me met pas en copie dans les courriels, contrairement à ma collègue, une femme blanche et hétérosexuelle (que j'adore, d'ailleurs).

Elle est toujours incluse, et je ne pense pas que c'est intentionnel, mais ça ne leur traverse même pas l'esprit.

”

Les participant·es ont constaté que leurs collègues et leurs supérieur·es cisgenres étaient réfractaires à la sensibilisation autour des enjeux trans, même dans les environnements de travail qui se veulent inclusifs. D'ailleurs, certaines équipes qui se décrivaient comme « inclusives » estimaient qu'elles n'avaient plus rien à apprendre. P44 nous a fait part de son expérience dans son ancien lieu de travail, où il était la seule personne visiblement trans :

“

Au début, je parlais un peu plus ouvertement de ma transidentité, je pensais que ce serait très bien reçu, étant donné que l'entreprise avait la réputation d'être très accueillante envers les personnes queer. Mais je me suis rendu compte que beaucoup de personnes se contentaient d'ignorer le sujet. Mais, premièrement, c'est un sujet important pour moi. Et, deuxièmement, je ne peux pas ignorer le sujet et faire semblant d'être normal lorsque je suis entouré de personnes queer cisgenres, car je suis différent.

”

Comme pour toutes les formes d'oppression, la transphobie sur le lieu de travail n'est pas toujours explicite : les participant·es ont relevé des formes de harcèlement et d'exclusion dissimulées de la part de leurs collègues, telles que des commérages fréquents à leur sujet (y compris des spéculations sur leurs organes génitaux ou sur leur « sexe biologique »), des suppositions de mauvaise intention conduisant à des conflits fréquents, et le fait de se voir refuser des promotions pour lesquelles iels étaient plus que qualifié·es.

D'autres participant·es ont cité des exemples de harcèlement beaucoup plus flagrants, tels que l'intimidation, les menaces de violence ou les insultes

directes. Les participant·es qui ont fait part de ces comportements menaçants à leurs gestionnaires ont constaté que leurs préoccupations étaient ignorées ou banalisées, comme l'a expliqué P08 :

“

Plusieurs fois, j'ai été confronté·e à des client·es qui non seulement révélaient mon identité sans mon consentement, mais me disaient en plaisantant qu'ils allaient m'emmener dehors, me frapper et essayer de voir ce qu'il y avait sous mes vêtements. On avait un client qui harcelait et agressait sexuellement tous·tes les membres du personnel, mais qui n'a jamais eu aucune sanction.

”

Plusieurs participant·es travaillant dans le domaine de l'éducation ont été accusé·es de pédopiéage (grooming des enfants) et harcelé·es sur les médias sociaux. D'autres ont même été suivi·es et observé·es jusque dans les toilettes.

Les participant·es transféminines et non binaires qui sont perçu·es comme féminines par les autres sont particulièrement susceptibles de subir du harcèlement sexuel, comme se voir offrir un emploi ou une sécurité dans leur poste actuel en échange de faveurs sexuelles, ou de se faire toucher de manière inappropriée par des collègues de travail ou des client·es. P36 l'a vécu dans son ancien travail :

“

Je me sentais souvent obligé·e de sortir et de faire la fête dans le cadre de mon travail. L'entreprise payait des voyages à toute l'équipe. Et parfois, lors de soirées arrosées, mon patron buvait beaucoup trop et commençait à me toucher de façon inappropriée... Ce que j'ai dû expliquer à une de mes collègues plus jeune : « Écoute, lorsqu'il boit trop, il faut que tu restes loin de lui. »

”

Plusieurs participant·es ont connu des environnements de travail similaires, où ils devaient composer avec un·e supérieur·e au comportement inapproprié, par manque de solutions disponibles. Ces comportements étaient soit banalisés, soit ignorés ; parfois, comme dans l'exemple ci-dessus, une solidarité se créait entre les employé·es pour éviter la personne à l'origine du comportement, sans aucune conséquence pour cette dernière. Ce témoignage n'est qu'un exemple des nombreuses formes de discrimination basée sur le genre qui, d'après nos participant·es, sont communément empreintes de misogynie ou de féminophobie.

Mais généralement, cette forme de biais n'était pas au centre de ces anecdotes. La misogynie a rarement été directement citée comme un problème dans les entretiens, mais les expériences de transphobie des participant·es ont souvent révélé des sentiments féminophobes. Par exemple, P47, une personne non binaire assignée homme à la naissance et qui n'affirmait pas son identité au travail, a évoqué le regard que portaient les hommes sur la performance de genre de leurs pair·es supposément hommes :

“

C'est une chose à ajouter à la liste des raisons pour lesquelles je n'étais pas à l'aise avec ce supérieur. Il faut que j'évite ce genre de choses. Par exemple, lorsque j'ai commencé à travailler là, j'ai demandé où je pouvais acheter un miroir. Il m'a demandé, sournoisement : « Pour quoi faire? Tu te maquilles? », ce qui m'a fait réaliser que c'était un peu bizarre.

”

Cet échange montre bien que la misogynie est une tendance sous-jacente qui aide à éclairer et nuancer la nature de la transphobie¹⁰.

¹⁰ Le terme « transmisogynie » désigne la haine envers les femmes trans et les personnes transféminines, mais la haine envers les femmes, la féminité ou tout lien apparent à ces identités peut s'entremêler avec la transphobie d'autres façons, affectant ainsi les personnes trans de tous genres, y compris les personnes transmasculines et non binaires qui ont tendance à être mégenrées et perçues comme des femmes, et les personnes non binaires perçues comme des hommes qui présentent un comportement féminin.

Les participant·es marginalisé·es à plusieurs niveaux subissaient un harcèlement aggravé lié à d'autres aspects de leur identité ou à la manière dont leur genre se recoupait avec d'autres aspects de leur identité. Le racisme, le capacitisme et l'âgisme faisaient partie des préjugés les plus fréquemment mentionnés. Naturellement, l'homophobie était également très présente, mais étant donné que certaines personnes cisgenres et hétérosexuelles ne comprennent pas la différence entre l'orientation sexuelle et l'identité de genre, la plupart de ces situations étaient le résultat d'erreurs. Par exemple, un·e participant·e avait été qualifié·e de gai·e alors qu'iel était trans. Ces préjugés sont généralement tous liés à la queerphobie, qui englobe par ailleurs la transphobie.

Les participant·es racialisé·es avaient souvent été victimes de racisme, affectant davantage leur expérience au travail. Les participant·es *2Spirit* et autochtones étaient particulièrement touché·es par les suppositions, comportements et commentaires racistes de leurs collègues. P65 a fait part de son expérience au sein d'une organisation 2SLGBTQI :

“

J'ai commencé en tant que bénévole. Le premier jour, un·e autre bénévole m'a dit que les pensionnats étaient une affaire du passé et qu'il fallait passer à autre chose. Une autre personne m'a dit que les seuls emplois qui existaient dans les réserves étaient à la LCBO [Régie des alcools de l'Ontario]. Mais bon, ce n'est pas le sujet. Donc oui, j'ai été victime de racisme à tous les niveaux, que ce soit dans la vente, face à des client·es ou à des collègues, ça dépendait juste du niveau de racisme. La plupart du temps, on subit des microagressions. Ça peut être des remarques stupides, ou le simple fait de ne pas reconnaître la présence des populations autochtones. Par exemple, les gens ne pensaient pas qu'on existait encore, surtout avant les politiques autochtones et la notion de réconciliation.

”

Cette expérience témoigne du fait que les colonisateur·rices considèrent les populations autochtones comme un exercice de pensée ou une relique de l'histoire, plutôt que comme un groupe de personnes avec qui ils vivent et travaillent encore. C'est cette mentalité qui mène à des microagressions, en raison de la supposition subconsciente que les personnes concernées ne les entendront pas.

Les personnes trans sont plus susceptibles de vivre avec un handicap ou d'autres besoins médicaux (Baril et al., 2020 ; Smith-Johnson, 2022). Cela s'est confirmé par le nombre de participant·es qui ont déclaré avoir été victimes de capacitisme au travail. D'après les récits des participant·es, les attitudes à l'égard des demandes de mesures d'adaptation sur le lieu de travail liées au genre ou au handicap présentaient des similitudes frappantes : elles étaient souvent rejetées, car considérées comme superflues par des supérieur·es qui n'en saisissaient pas l'importance. Plusieurs participant·es ont expliqué avoir été utilisé·es comme outils pédagogiques par leurs collègues en raison de leur genre ou de leur handicap, sans qu'on leur demande si cela était bienvenu ou approprié. P49, qui avait un handicap visible, avait été réprimandé pour avoir dit à ses collègues que son handicap ne les concernait pas : « D'un coup, on me fait comprendre que j'ai créé un environnement de travail hostile. »

L'âgisme était un autre facteur inattendu à l'origine des difficultés rencontrées par les participant·es sur leur lieu de travail. Les personnes qui semblaient plus jeunes ou plus vieilles que leur âge faisaient l'objet de préjugés âgistes se recoupant notamment avec la transidentité. Les personnes trans sont plus susceptibles de devoir subvenir à leurs besoins à un jeune âge en raison de l'absence de soutien familial. Lorsqu'elles commencent à travailler très jeunes, elles constatent que leurs contributions sont souvent ignorées ou qu'elles ne peuvent atteindre leur plein potentiel professionnel parce qu'elles ne sont pas prises au sérieux. Par exemple, P25 a remarqué :

“

Puisque je suis de genre non conforme, je fais plus jeune que mon âge. Je pense donc que cela peut affecter le niveau de professionnalisme que l'on me prête. J'ai l'impression que les gens me regardent comme si j'avais 20 ans et que je ne connaissais rien, alors que j'ai 31 ans, que j'ai une dizaine d'années d'expérience et que j'ai beaucoup à apporter. Je trouve que l'on sous-estime souvent mes compétences, et l'esprit, les connaissances et la sagesse que je possède dans ce domaine.

”

De plus, on n'a pas besoin d'être jeune pour être victime de préjugés âgistes. De nombreuses personnes trans, en particulier les personnes transmasculines, ont l'air beaucoup plus jeunes qu'elles ne le sont, étant donné que les caractéristiques sexuelles secondaires qui apparaissent avec le traitement hormonal substitutif sont généralement associées à la puberté et à l'adolescence. On voit de plus en plus de jeunes personnes trans qui suivent une thérapie hormonale et qui traversent la puberté en même temps que leurs pairs cisgenres, mais de nombreuses personnes trans ne débutent le traitement qu'à l'âge adulte, lorsqu'elles sont aptes à l'emploi¹¹.

Cette section démontre les nombreuses formes de discrimination qui peuvent survenir sur le lieu de travail, ainsi que le cheminement qu'il reste à faire pour s'assurer que les personnes *2Spirit*, trans et non binaires du Canada se sentent en sécurité, valorisées et soutenues sur leur lieu de travail, peu importe leur poste ou le secteur dans lequel elles exercent.

Travail du sexe

Les personnes trans sont surreprésentées dans le secteur du travail du sexe pour diverses raisons, dont beaucoup résultent de circonstances difficiles telles que la discrimination dans l'emploi, l'insécurité du logement ou le coût des soins d'affirmation de genre (TransPULSE, 2020). Dans notre étude, les participant-es

¹¹ De plus, les personnes trans qui ne peuvent ou ne veulent pas prendre d'hormones exogènes ont tendance à être perçues comme plus jeunes, en plus des autres préjugés dont elles sont victimes.



à l'entrevue et à l'enquête nous ont fait part de leurs points de vue et de leurs expériences en matière de travail du sexe, ainsi que des raisons nuancées qui les ont poussé-es à s'engager ou non dans cette voie. On compte que 15,3 % ($n = 85/555$) des répondant-es à l'enquête et 30,3 % des participant-es à l'entrevue ($n = 24/79$) avaient une expérience en matière de travail du sexe. Les participant-es à l'entrevue ont été interrogé-es sur le travail du sexe dans le cadre d'un ensemble plus large de questions sur l'économie de la survie, étant donné l'hypothèse commune selon laquelle le travail du sexe serait le dernier recours vers lequel se tourneraient les personnes dans le besoin. Nous avons reçu une variété de réponses démontrant que ce récit ne suffisait pas pour saisir toute l'étendue des expériences des participant-es 2STNB en ce qui concerne le travail du sexe. Les 24 participant-es qui avaient une expérience pratique du travail du sexe ne s'étaient pas tous-tes tourné-es vers ce domaine par désespoir. D'autres participant-es ont également indiqué avoir envisagé de travailler dans ce domaine, mais que ce n'était finalement pas une option, ce qui montre qu'il y a des barrières d'accès au « plus vieux métier du monde ».

Bien entendu, certain-es participant-es ont fait état d'expériences que notre équipe de recherche avait anticipées : en raison du manque d'opportunités dans leur région ou dans leur domaine, de facteurs de stress financiers, des bouleversements provoqués par la pandémie de COVID-19, de la nécessité d'accéder à des soins d'affirmation de genre ou d'une série d'autres raisons personnelles urgentes, certain-es participant-es ont commencé à pratiquer le travail du sexe. Cependant, certain-es participant-es se sont opposés à l'idée que le travail du sexe faisait intrinsèquement partie de l'économie de survie et ont expliqué qu'ils estimaient que le travail du sexe était un moyen commode, lucratif et/ou agréable afin de générer un revenu, plutôt qu'un choix motivé par une grave détresse financière.

Enfin, un grand nombre de participant-es qui n'avaient pas pratiqué le travail du sexe ont tout de même indiqué qu'ils l'avaient envisagé, mais qu'ils avaient constaté que ce n'était pas une option qui leur convenait.



Les participant·es qui ont exprimé un intérêt pour le travail du sexe ont été le plus souvent dissuadé·es par des facteurs liés à la stigmatisation sociale. En raison de la légalité douteuse du travail du sexe au Canada, la sécurité était une préoccupation majeure. Un·e participant·e *2Spirit* a expliqué qu'il craignait profondément de devoir se tourner vers le travail du sexe, étant donné le nombre de femmes, de filles et de personnes *2Spirit* autochtones qui ont été enlevées ou assassinées alors qu'elles travaillaient dans ce domaine. Cela montre bien que pour certaines personnes, le travail du sexe n'est pas une option, même à des fins de survie. Un autre travailleur du sexe transmasculin qui offre ses services en ligne nous a expliqué que, même si cela serait plus lucratif, offrir ses services en personne reviendrait à mettre sa vie en danger. D'autres ont indiqué que le travail du sexe aurait pu être un moyen utile de compléter leurs revenus, mais que cela aurait compromis leurs futurs plans de carrière, en particulier dans l'éducation ou la garde d'enfants, les contraignant ainsi à rester dans la précarité financière. La criminalisation du travail du sexe peut également entraîner des conséquences dissuasives à l'échelle internationale : les personnes ayant immigré au Canada qui pratiquent le travail du sexe peuvent perdre leur visa, et même les personnes qui ont la citoyenneté canadienne risquent de se voir interdire l'accès à d'autres pays, y compris les États-Unis.

Les participant·es neurodivergent·es qui avaient envisagé le travail du sexe ont également indiqué que ce domaine était inaccessible, car il est criminalisé et donc non réglementé. Le travail du sexe repose sur l'ambiguïté, les insinuations et les interactions « dissimulées », ce qui en fait une activité inaccessible pour les personnes neurodivergentes, qui ont tendance à mieux s'épanouir en suivant des instructions et des routines explicites. De plus, plusieurs participant·es ont déclaré avoir vécu des symptômes de stress post-traumatique à la suite de violences sexuelles, rendant donc l'option du travail du sexe impossible à leurs yeux, même en dernier recours.

Enfin, les témoignages des participant·es à l'entrevue ont permis de remettre en question certaines des hypothèses qui existent sur l'implication des personnes *2Spirit*, transgenres et non binaires dans le travail du sexe. S'il est vrai que les personnes trans sont surreprésentées dans le domaine du travail du sexe et que cela est en partie le résultat de difficultés financières, la double hypothèse selon laquelle (1) le travail du sexe n'est que le résultat de l'économie de survie et que (2) n'importe qui peut choisir le travail du sexe en dernier recours, représente une vision bien trop simpliste des expériences vécues par les travailleur·euses du sexe *2STNB* au Canada. Pour certain·es, la difficulté n'est pas liée à la détresse financière, mais plutôt aux obstacles sociojuridiques qui les empêchent de s'adonner librement et en toute sécurité au travail du sexe si tel est leur choix.

Expériences d'abandon de poste, de démission et de perte d'emploi

Dans cette section, nous présentons des raisons principales pour lesquelles les personnes *2Spirit*, trans et non binaires quittent leur emploi. Certain·es participant·es à l'entrevue ont indiqué avoir choisi de démissionner ou de quitter leur poste à cause de préoccupations liées à leur sécurité et de situations de violences psychologiques sur le lieu de travail, pour chercher un emploi ailleurs, travailler à leur compte ou suivre une formation. D'autres participant·es ont dû quitter leur milieu professionnel à la suite d'une perte d'emploi ou d'un licenciement. On note que 49 % ($n = 265/546$) des participant·es à l'enquête sont plutôt d'accord ($n = 106$) ou tout à fait d'accord ($n = 159$) pour dire qu'ils ont quitté leur emploi parce qu'ils ne se sentaient pas accepté·es sur leur lieu de travail. De plus, 19 % des participant·es à l'enquête étaient plutôt ($n = 42$) ou tout à fait ($n = 63$) d'accord pour dire qu'ils avaient été licencié·es à tort pour des raisons liées à leur identité.

Il convient de noter que la santé mentale était un thème primordial dans les discussions des participant·es sur le choix de quitter leur emploi, ainsi que pour ceux qui ont été licencié·es ou renvoyé·es. Divers facteurs de stress sur le lieu de travail, notamment la discrimination directe et cachée fondée sur l'identité

de genre, la race et le handicap, ont exacerbé les problèmes de santé mentale existants, notamment l'anxiété, la dépression et le syndrome de stress post-traumatique. D'autres participant·es 2STNB ont déclaré que les lieux de travail et/ou les secteurs dominés par les hommes cis (par exemple : la sécurité, l'ingénierie audio et le secteur culinaire) ont eu des répercussions négatives sur leur santé mentale.

Démission

Concernant le sous-emploi et le chômage, plusieurs participant·es 2STNB ont indiqué avoir quitté leur emploi volontairement. Les participant·es qui ont quitté leur emploi ont souvent expliqué que leur décision était due à un environnement de travail insupportable. Les secteurs dominés par les hommes cisgenres, notamment l'ingénierie et la sécurité, dans lesquels travaillaient respectivement P63 et P03, sont particulièrement néfastes. Les personnes trans et non binaires qui travaillent dans ces environnements se sont souvent senties en danger. P03, une personne racialisée, a quitté son poste d'agent·e de sécurité très rapidement, car « l'environnement était si toxique et dangereux que je ne pouvais pas y rester, surtout à cette époque. Je n'avais pas encore fait ma transition, je m'identifiais comme non binaire, et mon apparence était très différente. Je n'étais pas en sécurité et je ne me sentais pas bien. »

Les participant·es ont indiqué que la direction était une autre raison majeure qui les avait poussé·es à quitter leur emploi. Certain·es participant·es ont évoqué des problèmes de gestion plus généraux. Par exemple, P24 a quitté son emploi, car il avait été menacé de licenciement s'il signalait son accident de travail, ce qui soulève des questions en matière de santé et de sécurité physique. P32 a souligné les tensions que généraient les exigences de son employeur, qui lui demandait d'être flexible sur ses horaires, mais ne respectait pas ses besoins de congés pour ses études. D'autres participant·es ont déclaré avoir quitté leur emploi en raison du comportement de certain·es responsables, notamment des accès de colère contre d'autres responsables et employé·es, la mauvaise identification du genre à l'égard des employé·es trans et non

binaires, et des commentaires racistes. Par exemple, P58 a raconté avoir supporté les accès de colère d'un·e de ses supérieur·es envers l'autre. Ici nous parle de « la goutte d'eau qui a fait déborder le vase » :

“

Ce qui m'a poussé·e à partir, c'est lorsqu'on a eu un nouveau responsable [...] Un jour, il m'a dit : "Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas être fier d'être blanc, je trouve que la civilisation occidentale, c'est une bonne chose. Pourquoi décoloniser? Les institutions occidentales fonctionnent bien." J'ai eu envie de lui répondre : « Tu devrais te sortir la tête du cul. »

”

D'autres participant·es, comme P08 qui travaillait dans un centre d'appel, ont quitté leur emploi parce que leurs supérieur·es avaient choisi d'ignorer la mauvaise identification du genre et les autres formes de harcèlement. Pour revenir aux conséquences sur la santé mentale que représente le fait de travailler « en tant qu'être humain marginalisé » (P58) dans ces environnements, P08 a soulevé la question suivante : « Jusqu'à quel point peut-on accepter d'être harcelé·e et d'être ignoré·e par son employeur lorsqu'on soulève le problème ? »

Certain·es participant·es ont indiqué avoir quitté leur emploi pour en trouver un autre plus gratifiant. P03 a expliqué :

“

Je travaillais surtout avec de jeunes personnes trans. J'étais responsable des personnes trans et non binaires dans le cadre d'un programme jeunesse, ce qui représentait beaucoup de travail de première ligne. J'y ai passé presque dix ans, mais c'est devenu très difficile, surtout durant la pandémie. Ça a vraiment entraîné des conséquences sur ma santé mentale. Il y a tellement de jeunes personnes trans qui meurent ou qui souffrent à cause de la négligence. J'ai saisi une opportunité de travail qui

n'impliquait pas autant de travail de première ligne, mais j'aime travailler dans l'éducation. Je me suis dit que ce serait une bonne opportunité pour moi, alors j'ai tenté ma chance.

”

D'autres participant-es ont quitté leur emploi pour poursuivre des études. P16 explique pourquoi iel a décidé de quitter son emploi et le secteur culinaire en général :

“

La culture n'est pas géniale, c'est pour cela que je suis retourné-e aux études. C'était la dernière tentative pour moi. J'ai vraiment essayé de réussir dans le secteur de l'alimentation. Mais ça ne marche pas pour moi. Je ne peux pas trouver d'emploi en dehors de ce secteur. Donc, je n'ai pas trop le choix. Si je me donne à fond et que je retourne à l'école, je pourrais en sortir avec des compétences qui me donneront enfin la possibilité de travailler au-delà du salaire minimum.

”

Certain-es participant-es 2STNB ont choisi de quitter leur emploi pour poursuivre des études leur permettant d'accéder à des emplois mieux rémunérés ou moins exigeants pour leur santé physique et mentale. Le lieu de travail demeure un environnement dangereux pour de nombreuses personnes 2STNB. Pour de nombreuses personnes 2STNB, le fait de travailler dans des secteurs dominés par les hommes cisgenres, pour des employeurs aux attitudes laxistes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, ainsi qu'avec des responsables qui refusent de respecter les besoins des travailleur-euses marginalisé-es, ne leur a laissé d'autre choix que de quitter leur emploi.

Perte d'emploi

En phase avec les études documentant le risque élevé de perte d'emploi en raison d'un licenciement pour les personnes trans (Restar et Operario, 2019 ;

Ross et al., 2022), les participant·es 2STNB ont fait part de leur expérience de congédiement ou de licenciement. Les employé·es 2STNB interrogé·es avaient été licencié·es ou congédié·es dans les secteurs commercial, public et non lucratif de l'économie du travail. Quelques thèmes clés sont ressortis des discussions concernant le licenciement, notamment la difficulté que l'identité de genre pose aux employeur·euses, l'intersection entre plusieurs oppressions, la perte d'emploi, ainsi que les pratiques cachées ou « détournées » qu'adoptent les employeurs pour licencier les employé·es 2STNB, laissant les personnes concernées désorientées.

L'identité de genre a grandement contribué à la perte d'emploi parmi les participant·es 2STNB. P61 a parlé avec son employeur des éventuelles répercussions émotionnelles que pouvait avoir son traitement hormonal substitutif (THS) avant de le commencer. Mais « finalement, j'ai quand même été congédié·e, et on m'a fait comprendre que c'était ma faute ». En parlant de la perte de son emploi dans le secteur de la garde d'enfants, P68 a conclu que « mon licenciement était principalement dû au fait que je ne rentrais pas vraiment dans le moule de la conception binaire du genre ». Pour ces personnes, la question de l'identité de genre avait vraisemblablement joué un rôle dans leur perte d'emploi. P08 s'est sentie exclu·e de son organisme à but non lucratif lorsque certain·es de ses collègues ont été réembauché·es après avoir été licencié·es, mais qu'iel est resté·e sans emploi : « D'un coup, on me demande plein de prérequis pour un poste, prérequis qu'on ne demande pas aux autres. Tout ça me semble un peu suspect. » P24 travaillait dans le secteur privé au sein d'une équipe productive et efficace. Il nous a fait part de son désarroi le jour de son licenciement :

“

La personne responsable de mon équipe m'a dit : « Tu n'as pas reçu d'appel? On n'a plus besoin de toi. » [...] Pourquoi me licencier? Qu'ai-je fait de mal? Peut-être qu'on était trop efficaces, ça doit être ça [...] En

arrivant, j'ai vu que chaque table et chaque poste de travail était occupé, et je me suis demandé pourquoi j'avais été licencié.

”

Certain·es participant·es 2STNB ont déclaré avoir été licencié·es pour des raisons liées à leur genre plutôt qu'à leurs performances professionnelles (Adkins & Lury, 1999).

Les participant·es *2Spirit*, trans et non binaires ont souligné que le fait d'avoir des identités marginalisées et de se trouver à l'intersection de plusieurs oppressions les rendait particulièrement vulnérables à la perte d'emploi. P77, qui travaillait pour une entreprise dans le secteur du transport, avait plaisanté avec ses collègues au sujet de l'affirmation sa sexualité : « Tout a changé le jour où la direction l'a appris. On a trouvé une raison de me congédier trois jours plus tard. On m'a juste dit que ça ne fonctionnait pas. » P15 a dû quitter son stage dans le secteur de la publication, car « ce n'était pas en raison de mon identité de genre ou de mon orientation sexuelle, mais plutôt à cause de mon handicap. » Alors que P15 et P16 ont indiqué que leur diagnostic de santé mentale avait contribué à leur licenciement, P54 pense que le fait d'avoir discuté de ses problèmes de santé physique avec son employeur a conduit à son licenciement brutal : « Si votre état de santé ne leur convient pas, alors ils ne veulent pas de vous. Si vous avez un handicap, on ne veut pas de vous. »

Les expériences des participant·es dans cette section témoignent de la vulnérabilité des personnes 2STNB sur le lieu de travail. Alors que l'expression du genre est une composante vitale et intégrale de l'identité de genre, de nombreuses personnes ont perdu leur emploi lorsque leur identité de genre est devenue apparente aux yeux de leur employeur·euse. Comme l'expliquent les participant·es cité·es plus haut, iels sont souvent laissé·es dans la confusion et ne peuvent que deviner pourquoi iels ont été « évincé·es » de leur poste ou licencié·es peu de temps après que leur identité de genre ait été révélée à leurs employeur·euses. Un grand nombre de participant·es ont eu le sentiment que

leur licenciement était dû à des exigences tacites de conformité au genre de la part des employeur·euses. D'autres participant·es ont partagé leur expérience pour souligner la façon dont certain·es employé·es 2STNB « ne rentrant pas dans le moule » ne se conformaient pas aux normes en matière de sexualité et de capacité. De nombreuses personnes 2STNB étaient à risque de perdre leur emploi et devaient faire face aux conséquences financières et émotionnelles de leur exclusion du marché du travail.

Obstacles à l'emploi

La section suivante présente plusieurs facteurs susceptibles d'empêcher les personnes *2Spirit*, trans ou non binaires (2STNB) d'obtenir un emploi. Les facteurs les plus importants étaient de loin liés au handicap, puisque 64,6 % ($n = 51/79$) des participant·es à l'entrevue et 67,2 % ($n = 373/555$) des répondant·es à l'enquête ont déclaré vivre avec un handicap (voir l'Annexe B pour plus d'informations sur le handicap des participant·es à l'enquête). Les participant·es à l'entrevue qui avaient des troubles de santé mentale, une neurodivergence ou des handicaps physiques ont souvent indiqué être confronté·es à des obstacles supplémentaires pour conserver ou même trouver un emploi rémunéré. Parmi les autres obstacles importants figurent le transport et le logement, l'accès à l'éducation et la nécessité de sélectionner ou de filtrer les possibilités d'emploi pour préserver sa sécurité en tant que personne trans.

Handicap

L'intersection d'une identité trans et d'un handicap constituait un réel défi pour de nombreux·ses participant·es à l'entrevue. Selon les différents types de handicap, les participant·es ont noté qu'ils étaient plus susceptibles d'avoir des périodes d'inactivité dans leur CV, les rendant ainsi moins crédibles aux yeux des employeur·euses potentiel·les. L'impossibilité de travailler à temps plein en raison d'un handicap était également un facteur. Certain·es participant·es ont expliqué que, bien qu'il leur soit impossible de travailler à temps plein, ils avaient tout de même besoin de trouver un emploi et souhaitaient développer leurs compétences à temps partiel, mais que les employeur·euses n'étaient

généralement pas disposés à faire des compromis pour répondre à ces besoins. P49 explique :

“

Je parle de mes handicaps lorsque je présente ma candidature. Je suis sûr·e que cela m'a fait rater des occasions. Mais aujourd'hui, je ne peux pas me permettre de travailler dans un environnement qui ne fait pas l'effort d'être conciliant. C'est intéressant, car lorsqu'on pense à la discrimination en matière d'emploi, on se dit « Oh, on ne peut pas te discriminer, c'est illégal. » Mais [...] je sais comment ça se passe lorsqu'on dépose une plainte pour discrimination. On ne gagne jamais. On attend six mois avant d'obtenir une réponse, puis s'ils estiment que notre dossier est solide, ils regardent toutes les autres candidatures pour vérifier qu'on était bien la personne la plus qualifiée. Je vis sans économies, comme tellement d'autres personnes trans ou handicapées. Donc après ces six mois, c'est terminé.

”

Le témoignage de l'expérience personnelle de P49 démontre un capacitisme systémique ainsi que d'autres formes de discrimination sur le lieu de travail. Que la discrimination dans l'emploi soit ou non illégale sur le papier, les recours pour remédier à cette violation des droits sont totalement inaccessibles pour de nombreuses personnes qui n'ont ni le temps ni l'argent nécessaires, ce qui signifie que la loi officielle n'a rien à voir avec la réalité matérielle des personnes les plus vulnérables.

D'après la théorie du stress minoritaire (Meyer, 2003) les personnes marginalisées sont soumises à des facteurs de stress mental accrus du fait qu'elles vivent dans une société perpétuant des préjugés à leur égard, ce qui peut expliquer la forte prévalence de problèmes de santé mentale chez les personnes 2STNB. Les participant·es à l'entrevue ont souvent évoqué les troubles de santé mentale lorsqu'ils ont été interrogé·es sur leurs difficultés à trouver ou à conserver un emploi. Par exemple, P28 a partagé :

“

À l'époque, je n'avais pas réalisé que je souffrais d'épuisement physique et professionnel, et que je me rapprochais dangereusement d'une immense dépression qui me ferait réaliser que je ne pouvais plus travailler. D'autre part, je me rendais compte que le fait de masquer toutes mes neurodivergences et mon identité sexuelle au travail entraînait des conséquences sur ma santé mentale.

”

Certain-es participant-es ont déclaré que les troubles de santé mentale, comme la dépression, affectaient leur capacité à travailler, et qu'ils travaillaient mieux par périodes, lorsque leurs symptômes leur laissaient du répit. Un grand nombre de participant-es ont traversé des crises de santé mentale pour diverses raisons, liées notamment à la dysphorie de genre et au besoin de transition, à l'isolement social causé par la pandémie de COVID-19 et à un épuisement résultant de symptômes non traités pour des raisons de stigmatisation ou d'absence d'accès aux soins. Il n'était pas rare que les participant-es souffrant de troubles de santé mentale négligent leurs symptômes et se poussent au-delà de leurs limites pour être considéré-es comme des travailleur-euses fiables, ce qui avait pour résultat d'exacerber leurs symptômes et de les conduire à un arrêt complet de leur activité professionnelle.

Les participant-es vivant avec un handicap constataient également que les cultures organisationnelles ne leur permettaient pas de travailler de la manière qui leur convenait le mieux, et les participant-es vivant avec des maladies chroniques devaient composer avec l'imprévisibilité de leur handicap. Par exemple, P76, artiste visuelle, était réticent-e à prendre des commandes :

“

Mon corps est contre moi, de toutes les façons imaginables. J'ai l'impression qu'à chaque fois que je reçois des commandes, j'ai toujours une poussée d'inflammation au niveau de mes mains, et je ne peux

même pas dessiner avec mon Apple Pencil, mon corps n’y arrive pas. Puis les semaines passent et je me dis : « Je ne peux pas laisser les gens attendre des semaines pour ça », parce que ce sont des pièces que je créais en deux heures et demie, avant. Aujourd’hui, si je finis en huit heures, c’est un accomplissement.

”

Les personnes vivant avec un handicap physique ont proposé des changements simples qui auraient pu les aider à accomplir leurs tâches, mais qui n’ont pas été autorisés en raison de normes de professionnalisme vagues et nébuleuses. P49 se souvient avoir laissé un·e gestionnaire perplexe lorsqu’il lui a demandé l’autorisation d’avoir un tabouret ou une chaise, car il n’était pas capable de rester debout devant la caisse durant de longues périodes. P79, qui est sourd, ne peut candidater à aucun poste à distance, car la plupart requièrent la capacité d’utiliser un téléphone, malgré la prolifération des services de vidéoconférence à la suite de la pandémie de COVID-19, qui lui permettraient de lire sur les lèvres ou d’utiliser le sous-titrage automatique lorsqu’il ne peut pas entendre.

Les participant·es neurodivergent·es ont également évoqué les barrières invisibles qu’iels ont rencontrées et qui s’apparentent en fait à des normes sociales arbitraires, en particulier lors des entretiens d’embauche. Les attentes implicites des entretiens d’embauche n’étaient pas toujours évidentes pour les candidat·es neurodivergent·es, qui avaient tendance à se baser sur des idées plus directes et plus concrètes. P33 s’est vu·e refuser un poste de gérant·e de café malgré ses qualifications, parce qu’iel n’avait pas précisé qu’iel aimait le café lors de son entretien. De son point de vue, aimer le café n’était pas une condition indispensable pour diriger des employé·es. P31 s’est adressée à un organisme d’aide à l’emploi pour obtenir de l’aide à une période où elle avait du mal à trouver du travail, mais on ne lui a proposé que peu d’options malgré sa solide expérience dans les métiers spécialisés :

“

On me proposait des emplois stressants, au rythme soutenu. On ne voulait rien savoir de mon autisme ou de mes douleurs chroniques. J'ai des dossiers médicaux et j'étais plus que disposée à leur donner des copies de tout ça. Mais même avec toutes ces informations, on ne me proposait que des postes de vente ou de restauration rapide.

”

L'expérience de P31 est révélatrice d'un problème plus large concernant l'emploi des personnes trans et non binaires : en raison des barrières systémiques qui soutiennent les pratiques discriminatoires (telles que la transphobie, le capacitisme et le sanisme dans l'exemple ci-dessus), les demandeur-euses d'emploi sont confronté-es à des « choix restreints » lorsqu'iels recherchent un emploi, ce qui limite considérablement leurs options de carrière (Brennan et al., 2022).

Transport et logement

Les conditions de vie en dehors du lieu de travail influencent également l'accès à l'emploi. La précarité du logement peut entraver les tentatives de recherche d'emploi. Les participant-es qui avaient été sans-abri ou avaient vécu dans la précarité ont indiqué que cela constituait un obstacle important à la recherche et au maintien d'un emploi. Toutefois, l'obstacle le plus important soulevé lors de l'entrevue était la nécessité de posséder un permis de conduire et d'avoir accès à une voiture. Les postes qui impliquent la conduite, comme le camionnage ou les transports publics, requièrent évidemment un permis de conduire. En revanche, un grand nombre de participant-es ont constaté qu'iels n'avaient pas pu postuler à des emplois pour lesquels iels étaient qualifié-es parce que l'employeur exigeait que les candidat-es soient titulaires d'un permis de conduire. P07 se souvient d'avoir présenté sa candidature pour un emploi entièrement à distance, dont le siège se trouvait dans une autre province, et d'avoir été considéré-e comme inéligible, car ne disposant pas d'un permis de

conduire. P23, qui travaille dans les services sociaux, a longuement parlé du « toit ouvrant de verre » dans sa profession :

“

On est nombreux·ses dans les services sociaux à ne pas avoir de permis de conduire, on est dans le même bateau. On sait que si l'on travaille au même endroit, c'est parce qu'on n'a pas de permis de conduire. C'est un facteur d'employabilité important. Je trouve que c'est compliqué pour beaucoup de personnes, surtout celles qui souffrent d'anxiété ou de trouble panique. Il y a des personnes qui ont des problèmes. Moi, je ne peux pas me forcer à passer le permis, et de toute façon, je n'ai pas les moyens d'avoir une voiture.

”

Comme le montrent les observations de P23, il existe de nombreuses raisons pour lesquelles une personne apte au travail peut ne pas être en mesure d'obtenir un permis de conduire. Cela peut être dû aux coûts associés, à un trouble mental ou un handicap physique, au temps d'attente requis entre les niveaux, ou à l'incapacité d'accéder à une voiture pour s'entraîner et passer les tests de conduite.

Éducation

Une grande partie des participant·es à l'enquête et à l'entrevue avaient suivi des études postsecondaires. On compte que 25,8 % ($n = 143/555$) des participant·es à l'enquête et 35,4 % ($n = 28/79$) des participant·es aux entrevues avaient un baccalauréat. Néanmoins, l'éducation fait encore partie des obstacles à l'emploi, notamment en raison des normes strictes en matière de diplômes, de l'inaccessibilité de l'éducation et des formes de discrimination qui existent dans l'enseignement postsecondaire. Plusieurs participant·es ont indiqué assumer les responsabilités d'un poste plus élevé que le leur sans pour autant être promu·es ou justement rémunéré·es pour ce travail supplémentaire,

et ce, simplement parce qu'ils ne possédaient pas le diplôme officiel d'études supérieures requis.

L'enseignement supérieur et les diplômes étaient souvent inaccessibles aux personnes trans pour les mêmes raisons que la population générale : beaucoup ne sont pas en mesure d'assumer les coûts en temps et en argent que cela représente. Par ailleurs, les participant·es ont signalé que les études nuisaient également à leur bien-être, notamment en raison des ambiances peu accueillantes qui régnaient au sein des campus et des salles de classe. P44, qui était titulaire d'une maîtrise et poursuivait ses études, a déclaré : « Honnêtement, je connais plus de personnes trans qui ont abandonné leurs études supérieures que de personnes qui les ont terminées. » C'est le cas de P39, qui a interrompu ses études supérieures en raison du harcèlement d'un·e professeur·e transphobe :

“

Ça a été un processus infernal, parce que je savais que cela allait poser un problème. J'ai essayé d'en parler à la personne qui dirige le programme et à d'autres personnes qui étaient censées empêcher les comportements abusifs des professeur·es, mais personne n'a voulu agir. Après un mois, j'ai dû arrêter d'aller en cours parce que c'était trop pour moi. C'était trop difficile psychologiquement.

”

D'autres participant·es ont indiqué ne pas avoir été accepté·es dans des établissements postsecondaires parce qu'ils n'étaient pas en mesure d'obtenir des notes correctes en raison d'un désavantage socio-économique. Ils estimaient qu'il était difficile de consacrer le temps nécessaire aux études lorsqu'il fallait jongler avec plusieurs emplois, faire face à l'insécurité alimentaire ou à la précarité du logement, ou s'occuper de sa famille, entre autres difficultés.

Auto-sélection et tri des postes

Les participant·es de genres divers ont expliqué devoir analyser les niveaux de risques que représentaient les postes auxquels iels s'intéressaient lors de leur recherche d'emploi. Il leur arrivait parfois de filtrer certains postes si le lieu de travail n'était pas ouvert aux personnes trans. P01 s'est vue proposer un emploi de saisie de données qui lui convenait très bien, mais elle a dû le refuser. C'était un poste sur site, avec des horaires de nuit et loin de son domicile. Cela aurait nécessité un long trajet quotidien après la tombée de la nuit, et en tant que femme trans, elle ne se serait pas sentie en sécurité. Certain·es participant·es ont été reçu·es aux entretiens avec une gêne évidente qui indiquait que le lieu de travail n'était pas accueillant pour les personnes trans. P31 se souvient même qu'on lui a dit qu'elle n'était « pas ce à quoi ils s'attendaient ».

Certain·es participant·es travaillant dans des domaines axés sur les enjeux trans étaient mitigé·es quant à leur carrière, estimant avoir été limité·es dans leur choix d'emploi pour des raisons de sécurité liées à leur identité. Bien que passionné·es par leur travail, ces participant·es songeaient aux autres secteurs dans lesquels iels auraient pu travailler si iels n'avaient pas été trans. Ces personnes ont souvent déclaré ressentir une grande fatigue en raison des tâches d'activisme et de défense des droits les touchant personnellement qu'elles doivent accomplir au quotidien.

Les personnes qui travaillaient avec des enfants avant leur transition ont exprimé une grande inquiétude à l'idée de retourner travailler dans ce secteur, malgré leurs compétences. En effet, il y a une prolifération de discours anti-trans qui présentent les personnes trans comme des prédateur·rices d'enfants, ce qui n'est pas sans conséquence pour elles.

Cette pratique, connue sous le nom de « tri professionnel », est souvent présentée comme une question de choix. Cependant, comme le notent Brennan et al. (2022), le choix lui-même n'est pas un concept aussi simple lorsque la décision est dictée par des circonstances indépendantes de la volonté de la

personne. Comme décrit ci-dessus, les participant·es peuvent avoir choisi de travailler dans un certain domaine ou de refuser une certaine offre d'emploi, mais lorsque l'autre option implique un risque accru de discrimination ou de harcèlement transphobe, le choix présenté est loin d'être équilibré.

Sous-emploi et chômage

Dans cette section, nous présentons les principales conclusions relatives à la façon dont les participant·es *2Spirit*, trans et non binaires conçoivent leurs expériences de sous-emploi et de chômage. La pandémie mondiale de COVID-19 et la précarité croissante qui caractérise le capitalisme contemporain constituent deux facteurs déterminants ayant contribué à façonner les expériences de sous-emploi et de chômage des participant·es.

On note que 21,5 % ($n = 17/79$) des participant·es à l'entrevue et 13 % ($n = 74/555$) des participant·es à l'enquête ont indiqué être au chômage, tandis qu'un tiers (34 %; $n = 187/555$) des participant·es à l'enquête ont déclaré ne pas être en mesure de satisfaire à leurs besoins essentiels. Même si les participant·es ont indiqué faire face à des situations de sous-emploi ou de chômage, les particularités de leurs expériences individuelles ont mis en lumière le rôle important que joue la différence dans celles-ci. Il est donc fondamental d'adopter une approche intersectionnelle dans l'analyse des expériences de sous-emploi et de chômage des personnes *2Spirit*, trans et non binaires (2STNB). Nous avons constaté que les expériences de sous-emploi et de chômage, ainsi que les conséquences de la précarité économique, différaient notamment en fonction de la race, de la classe sociale et du handicap, pour ne citer que quelques intersections. Les raisons de ces expériences de sous-emploi et de chômage, ainsi que les difficultés des participant·es à satisfaire leurs besoins essentiels, sont analysées ci-dessous.

Perte d'emploi causée par la pandémie

Au Canada, la pandémie de COVID-19 a entraîné des répercussions sur l'emploi de l'ensemble des personnes 2SLGBTQI. Les données du Plan d'action

fédéral 2ELGBTQI+ montrent qu'en raison de la pandémie, 8 % des personnes interrogées ont été licenciées et 19 % ont été touchées par des réductions d'horaire (Femmes et Égalité des genres Canada, 2023). Dans notre étude, la perte d'emploi constituait l'une des nombreuses répercussions de la COVID-19 sur les participant·es. Les réponses à l'enquête l'ont confirmé. En effet, 46 % ($n = 252/552$) des participant·es à l'enquête ont perdu leur emploi depuis mars 2020. Les participant·es à l'entrevue occupant des postes dans différents secteurs, y compris ceux travaillant comme personnes soignantes, administrateur·rices universitaires et employé·es de commerce de détail, ont perdu leur emploi pendant la période la plus intense de la pandémie. Certain·es participant·es pensaient que leur emploi était davantage à l'abri et ont été surpris·es de se retrouver au chômage du jour au lendemain. P57 a expliqué :

“ J'en étais tout juste à un niveau de ma carrière où j'arrivais enfin à payer toutes mes factures, puis la pandémie est arrivée. Je me disais que mon poste était à l'abri, et puis j'ai appris que le service entier allait fermer. ”

Quelques participant·es dont l'emploi présentait des risques importants d'exposition à la COVID-19 ont quitté leur emploi « volontairement » afin de prioriser la santé et la sécurité des membres de leur famille. P65 nous a par exemple raconté :

“ La personne qui m'employait nous demandait de revenir travailler au bureau quatre jours par semaine pendant la période la plus intense de 2021, au moment de la nouvelle résurgence d'Omicron. La personne avec qui je partage ma vie est malade et vit avec un handicap. Je ne voulais pas retourner au bureau pour effectuer un travail que j'effectuais à distance depuis déjà près de deux ans et demi. J'ai demandé si je pouvais travailler de chez moi et on m'a dit non. L'entreprise a également ”

demandé à une de mes collègues dont la mère était en chimiothérapie de revenir travailler en présentiel. Alors, elle et moi avons démissionné.

”

La pandémie de COVID-19 a entraîné des répercussions importantes sur l'emploi des personnes 2STNB. Comme le montrent les témoignages ci-dessus, un grand nombre de participant·es 2STNB ont perdu leur emploi en raison de fermetures de services, tandis que d'autres ont été forcé·es de quitter le leur pour protéger leurs proches qui étaient plus « à risque » de subir des conséquences graves de la COVID-19. Les insécurités financières et les bouleversements émotionnels accompagnant la perte d'emploi ont été exacerbés chez les personnes 2STNB en raison des difficultés que peut poser l'identité de genre lors de la recherche d'emploi ou de la prise de poste.

Travail à la demande

Au Canada, les contrats de travail temporaires se développent trois fois plus rapidement que les contrats permanents, ce qui engendre une précarité économique plus importante (Kinitz et al., 2022). Les participant·es qui ont perdu leur emploi pendant la pandémie se sont ajouté·es au nombre croissant de personnes 2SLGBTQI, ainsi que de Canadien·nes en général, qui constituent le « précarariat » (Standing, 2011), c'est-à-dire les personnes faisant face à une incertitude socio-économique grandissante. De plus, les conditions de travail précaires entraînent des conséquences négatives sur la santé mentale des personnes LGBTQ, en particulier chez les personnes trans et les femmes cisgenres (Owens et al., 2022). Un grand nombre de participant·es se sont donc tourné·es vers le travail à la demande¹² afin de gagner leur vie et d'atténuer l'anxiété générée par l'instabilité économique. La moitié (50 %; $n = 278/553$) des participant·es à l'enquête ont indiqué avoir fait l'expérience du travail

¹² Le travail à la demande se définit comme un emploi d'une courte durée, déterminée à l'avance, et avec une rémunération établie, ne donnant lieu à aucun avantage et n'impliquant aucune autre attente de service entre la personne qui effectue le travail et la personne propriétaire/cliente à la suite du service donné et de la période pendant laquelle celui-ci est rendu (par exemple, livraison de repas, services de transcription, commande d'une œuvre d'art).

à la demande. P78 a présenté un résumé succinct de l'essor du travail à la demande. Elle nous a expliqué :

“

Je fais partie des dernières années de la génération X. Toute ma vie, j'ai entendu parler de ces opportunités fantastiques [...] qui allaient se présenter lors du départ à la retraite des baby-boomers. [...] Je continue de les attendre et de les chercher. Nous venons d'assister à l'abandon du modèle de l'emploi à long terme, qui considère les employé-es comme des biens précieux, au profit du travail à la demande et à court terme. On préfère embaucher un-e travailleur-euse temporaire ou d'un-e entrepreneur-euse. L'idée ne sera pas d'embaucher une personne débutante, de la former et de la faire progresser dans l'entreprise.

”

Certain-es participant-es ont fourni une description de leur expérience du travail à la demande. P56 travaille dans le domaine des arts et présente son statut d'emploi comme :

“

étant un peu flou [...] Mon expérience professionnelle se compose à 90 % de contrats à court terme ou de travail à la demande. Puis, si j'ai de la chance, j'ai le droit à une subvention de temps à autre [...] En fait, je suis chroniquement en situation de sous-emploi, mais aussi chroniquement en situation de suremploi [...] En sous-emploi parce que je ne suis pas assez payé-e pour le travail que je fournis. Loin de là, même. En suremploi parce que je pense en permanence à la prochaine fois que je vais travailler. Je ne fais que penser au travail.

”

Ces expériences de précarité économique et le recours au travail à la demande ont eu des répercussions à la fois financières et émotionnelles sur les participant-es 2STNB.



Les réflexions des participant·es sur leurs expériences soulignent les efforts déployés par les travailleur·euses 2STNB pour gérer les exigences et les attentes de plus en plus pressantes à leur égard. Dans l'économie du travail précaire, les personnes 2STNB sont soumises à la pression de trouver un emploi pour pouvoir satisfaire à leurs besoins immédiats de base. Or, cette tâche en elle-même constitue souvent une occupation à temps plein. Lorsque l'emploi trouvé était de courte durée, les travailleur·euses n'avaient pas d'autre choix que de consacrer leur énergie à la recherche d'un autre emploi, au lieu de la mettre entièrement au profit de leur emploi actuel. Pour un grand nombre de participant·es 2STNB, il est devenu primordial d'obtenir un emploi dans le contexte de la diminution des possibilités de carrière à long terme et d'instabilité financière, ainsi que du stress auquel les personnes 2STNB font déjà face au quotidien en tant que personnes marginalisées.

Manque de soutien de la part des programmes sociaux

Le manque de soutien de la part des programmes sociaux est un thème qui est revenu souvent dans les témoignages des participant·es, notamment lorsqu'ils abordaient leurs expériences de perte d'emploi pendant la pandémie, ainsi que la précarisation du travail et la hausse du travail à la demande dans l'économie actuelle. Les participant·es ont indiqué ressentir de l'anxiété, de la détresse, et parfois se trouver désemparé·es, lorsque leurs versements de la PCU touchaient à leur fin. La frustration, l'anxiété, la peur et la colère que ressentaient les participant·es lorsqu'ils se trouvaient en situation de sous-emploi ou de chômage étaient souvent exacerbées par les barrières auxquelles ils étaient confronté·es pour accéder à du soutien social dans leurs provinces.

L'admissibilité à certains programmes représentait un problème. Les professionnel·les de la santé et les travailleur·euses en service social individualisé se font gardien·nes de l'accès aux programmes de soutien et empiètent sur la capacité des personnes 2Spirit, trans et non binaires à en faire la demande. P12 a expliqué que la personne qui effectuait son suivi avec le programme L'Ontario au travail n'était pas d'accord avec iel au sujet de son

admissibilité au budget mobilier et a refusé de lui fournir les documents qui lui auraient permis de soumettre une demande. P10 raconte que son médecin a refusé d'appuyer sa demande au Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées lors d'une période où elle rencontrait des problèmes de santé mentale. Le médecin estimait qu'elle avait un niveau d'éducation trop élevé et que recevoir un tel soutien pourrait lui être nuisible sur le long terme. D'autres participant·es ont également mentionné des problèmes d'admissibilité dus à une compréhension limitée de certains handicaps physiques. P33 explique ceci :

“

Je touche une aide sociale destinée aux personnes handicapées. Pendant deux ans, j'ai dû aller travailler pour y avoir droit parce que le fonctionnement était très complexe. Iels ne voulaient pas couvrir différentes maladies chroniques. Iels prenaient les maladies séparément et disaient que tout allait bien, alors que ces maladies coexistent. C'était donc un gros combat.

”

P76 a raconté avoir été jugé inadmissible à de nombreux programmes, car il semblait apte au travail. Il s'agissait donc d'une incompréhension de son état physique qu'il nomme « incapacité de travail ». Il explique : « Je ne suis pas capable de rester debout pendant 8 minutes. Alors, comment voulez-vous que je fasse un quart de travail de 8 heures? [...] J'ai le syndrome d'Ehlers-Danlos, et je vais bientôt devoir me déplacer en fauteuil roulant, mais comme pour le moment ce n'est pas le cas, mon invalidité n'est pas reconnue. » Le fait que les participant·es 2STNB aient dû convaincre un·e ou plusieurs gardien·nes de l'accès aux programmes qu'ils méritaient une aide sociale constitue une véritable épreuve. En adoptant une approche intersectionnelle, il est possible de mieux comprendre le stress que génèrent ces gardien·nes de l'accès aux programmes chez les personnes 2STNB. Les participant·es, comme ceux cité·es plus haut, subissaient déjà le poids d'être perçu·es comme « hors

normes » dans leur genre. Souvent, le fait d'être perçu·e comme non conforme dans le genre entraînait également des conséquences économiques. En effet, un grand nombre de participant·es 2STNB vivaient dans des situations économiquement précaires, et souvent, dans la pauvreté. L'oppression basée sur le genre et la classe s'entrecroise souvent avec l'oppression raciale, ainsi qu'avec le capacitisme. Comme mentionné par les participant·es cité·es ci-dessus, le fait de devoir convaincre des professionnel·les de la santé et des travailleur·euses en service social individualisé qu'ils sont admissibles aux programmes de soutien et aux subventions disponibles est source d'épuisement, de frustration et nuit encore plus à la capacité d'action des personnes 2STNB, qui sont parmi les plus marginalisées de nos communautés.

Les participant·es *2Spirit*, trans et non binaires en situation de sous-emploi ou de chômage ont également mentionné que le manque de soutien social était causé par des problèmes de communication sur les programmes de soutien social existants. P12 semblait ravi·e lorsqu'il nous a raconté le soulagement qu'il a ressenti après avoir appris qu'il allait pouvoir avoir sa propre chambre grâce au loyer fondé sur le revenu (RGI). Cependant, iel a indiqué avoir découvert ce programme par hasard et se dit exaspéré·e par le manque de communication autour de ces programmes. Iel raconte :

“

J'ai découvert le programme RGI vraiment par chance. Je ne comprends pas pourquoi on n'en parle pas aux gens. L'école n'en parle pas. On n'en parle pas aux gens dans les refuges. Je ne sais vraiment pas pourquoi personne ne dit rien à ce sujet.

”

D'autres participant·es avaient connaissance de certains programmes, mais n'étaient pas certain·es de la façon de déposer une demande. Consterné·e par la difficulté du processus de demande, P21 explique :

“

Je parle anglais, j'ai un diplôme universitaire et je suis écrivain·e, et pourtant, je suis toujours terrifié·e par ce genre de démarches. Alors, les personnes qui arrivent au Canada et qui n'ont ni l'anglais ni le français comme langue maternelle, je ne sais même pas comment elles font.

”

Au moment de l'entrevue, P34 indiquait de ne pas être certain·e du soutien qu'il recevait. Il raconte : « Je perçois l'aide de l'Ontario au travail et je crois que je viens aussi d'être accepté·e pour le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Je dis, “je crois”, parce que leur lettre était pas mal vague. » Étant donné le stress financier qu'engendre le chômage sur les participant·es 2STNB, ainsi que le stress ressenti par les personnes vivant avec un handicap (surtout lorsque ce handicap n'est pas visible, comme les problèmes de santé mentale, ou mal compris, comme le syndrome d'Ehlers-Danlos), il est important que les formulaires de demande, les critères d'admissibilité et les autres formes de communication soient accessibles aux personnes demandant à bénéficier de ce genre de soutien. Le manque d'informations sur les programmes existants et la façon d'en faire la demande, ainsi que la difficulté à savoir si la demande de soutien a été acceptée ou non, viennent affecter le bien-être physique et mental des personnes 2STNB.

Les programmes de soutien social existent dans le but de soulager le stress financier et émotionnel découlant des inégalités systémiques. Cependant, les participant·es 2STNB ont souligné que les programmes en tant que tels reproduisent les inégalités, notamment dans le traitement des bénéficiaires, et ce, de deux façons en particulier. D'une part, les participant·es ont indiqué se sentir surveillé·es et ont évoqué les implications émotionnelles de l'obligation à rendre compte à l'assurance-emploi (AE) ou à l'aide sociale de leurs heures travaillées et de leurs dépenses. P68 a décrit ses interactions avec les personnes chargées d'administrer les programmes d'aide sociale :

“

Régulièrement, ils diminuaient mon chèque à 200 \$ par mois [...] La première fois que ça s'est passé, je me suis dit qu'il fallait que je commence par quelque part. Je me suis donc inscrit-e à un programme parallèle qui devait m'aider à trouver du travail [...] Je touchais donc 280 \$ par mois, plus 200 \$ de l'aide sociale. J'ai donc vécu avec 480 \$ par mois pendant plusieurs mois. Puis, ils m'ont accidentellement payé-e une fois en trop et ont ensuite supprimé mes paiements mensuels. Je crois que les chèques que je recevais ensuite étaient de 80 \$. Je n'arrêtais pas de leur dire que je ne pouvais pas vivre avec cette somme et leur réponse était toujours la même : « Envoyez-nous vos relevés bancaires pour qu'on vérifie, puis on verra où est passé l'argent ».

”

D'autre part, les participant-es ont souligné leurs problèmes d'argent et ont formulé le souhait que les programmes tels que l'AE leur donnent ce que P77 exprime comme « un petit plus pour vivre ». P71 a expliqué que les besoins particuliers de certains corps ne sont pas pris en compte et a formulé la recommandation suivante : « L'AE devrait proposer des subventions particulières pour les personnes qui ont des menstruations, parce que ça coûte de l'argent. Si vous avez déjà un budget serré, comment cela se fait-il qu'une personne qui ne vit pas ce genre de choses se retrouve avec plus d'argent que vous? »

Le manque de soutien envers les personnes 2STNB de la part des programmes sociaux rend leur vie plus dure en raison des différentes formes d'oppression qui s'entrecroisent. Le manque de sensibilisation du public à l'existence de certains programmes et aux critères d'admissibilité à ceux-ci limite la capacité d'action des populations vulnérables. Il est difficile de trouver un logement, des formations professionnelles ou de se concentrer sur son bien-être physique lorsque l'on n'a pas connaissance des programmes d'aide disponibles ou qu'on ne comprend pas bien à qui ils s'adressent. Le système de protection sociale

étant de plus en plus restreint, la simple existence de programmes de soutien social est une chance. Néanmoins, la colère et la frustration des participant·es ont mis en lumière le fait que de tels programmes restent inaccessibles même pour les personnes qui y sont admissibles. De plus, le fait que les participant·es se sentent surveillé·es laisse à penser que la méfiance existant à l'encontre des personnes bénéficiant de l'aide sociale peut être liée à l'entrecroisement des oppressions basées sur le genre et la race, ainsi qu'à la perception d'une non-conformité au genre. Le sentiment de méfiance et de surveillance vient aggraver davantage les effets du chômage sur les personnes 2STNB.

Expériences de sous-emploi

Les participant·es *2Spirit*, trans et non binaires ont fourni de multiples témoignages sur leurs expériences de sous-emploi, lequel semble être courant au sein des communautés marginalisées. On compte que 43 % ($n = 239/553$) des participant·es à l'enquête ont indiqué avoir fait l'expérience du sous-emploi. L'un des points qui est revenu le plus souvent dans les entrevues est la corrélation entre le sous-emploi et la transition de genre. Un grand nombre de participant·es ont mentionné détenir des diplômes universitaires et ne pas être capables de trouver un emploi correspondant à leur niveau d'études ou à leur expertise. En raison de l'intersection entre identité de genre et race, certain·es participant·es se sont retrouvé·es à travailler à des postes ne reflétant pas leurs compétences. La structure de certaines organisations et de certains organismes constitue également un facteur clé contribuant au sous-emploi des personnes *2Spirit*, trans et non binaires. Le lien entre sous-emploi et état émotionnel a également été souligné à plusieurs reprises dans les entrevues, bien que tous·tes les participant·es n'aient pas une opinion négative de leur emploi. Certain·es ont indiqué que leur situation de sous-emploi leur convenait.

Le sous-emploi, qui se définit comme le fait d'avoir des diplômes, des compétences et une expérience supérieur·es aux exigences du poste occupé, a été abordé par un grand nombre de participant·es, qui ont aussi expliqué ses répercussions sur leur vie. P58 a expliqué avoir accumulé des années

d'expérience dans la restauration, y compris dans la gestion d'un restaurant pour une courte période, pour finalement se retrouver mégenré·e dans son emploi actuel de plongeur·euse. P18 a arrêté son travail dans les cuisines pour obtenir « un diplôme universitaire sophistiqué » avant de finalement être contraint·e de retourner travailler dans ce domaine. P60 a travaillé dans des centres d'appel et dans un dispensaire de marijuana médicale alors qu'elle détient une certification de CPA, tandis que P10 « gagnai[t] 10 000 \$ par an en travaillant à temps partiel dans les services sociaux, sans profiter d'aucune forme d'avantages, alors [qu'iel] possède une maîtrise et une grande expérience ».

D'autres participant·es ont fourni des définitions légèrement différentes pour décrire leurs expériences de sous-emploi, notamment le fait d'occuper des postes inférieurs à leur niveau de compétences, de voir leur travail empiéter sur leur temps personnel non rémunéré, ou encore de se voir refuser des augmentations ou des promotions alors qu'ils mériteraient un meilleur intitulé de poste ou salaire au vu de la valeur qu'ils apportent à l'entreprise. P05 a vécu une situation de sous-emploi dans le sens où elle a été dévalorisée et, par conséquent, n'a pas eu les mêmes chances de développer ses compétences. Lorsqu'elle décrit sa situation d'emploi, elle explique :

“

Je ne me sens pas sous-payée. Je sens juste que mon potentiel n'est pas utilisé à sa juste valeur. Le manque d'occasion de développer mon potentiel est la seule chose qui va continuer à me peser. Qu'est-ce que je vais pouvoir mettre en valeur auprès de mon prochain employeur?

”

À l'inverse de P05, P68 se sentait sous-payé·e. Toutefois, sa définition du sous-emploi comprenait aussi le temps de travail dépassant ce qui était annoncé dans sa description de poste. Iel raconte :

“

J’occupais un poste de gestion et j’avais huit ans d’expérience [...] J’étais payé·e 16 \$ de l’heure pour travailler quatre heures sur le lieu de travail, mais je me retrouvais à ramener du travail à la maison [...]. C’est difficile de donner un chiffre précis du nombre d’heures de travail que j’ai fait en plus, mais je sais que toute ma vie tournait autour de mon travail et que je ne recevais pas le salaire suffisant pour ça.

”

Le sous-emploi peut être frustrant, car les employé·es 2STNB n’ont pas l’occasion de mettre en pratique leurs compétences et leurs expériences ni d’être stimulé·es intellectuellement. Les employeur·euses passent ainsi à côté de l’occasion de profiter de la variété de compétences que les personnes 2STNB peuvent apporter à l’entreprise. De plus, le sous-emploi comprend également le fait d’exiger des employé·es de travailler de plus longues heures, ce qui est de plus en plus courant actuellement pour de nombreux emplois. Or, les efforts déployés par les travailleur·euses en dehors des horaires de travail ne sont pas reconnus par les employeur·euses ni rémunérés à leur juste valeur. Les personnes 2STNB avaient plus de chance de se retrouver dans des situations de sous-emploi de ce genre, car elles ressentaient le besoin de prouver leur valeur à leurs employeur·euses.

L’intersection entre la race et l’identité de genre a contribué à façonner les expériences de sous-emploi des personnes *2Spirit*, trans et non binaires, qui se retrouvaient à faire face à des idées préconçues et des préjugés négatifs, à être exclues de certains domaines et à être cantonnées à des postes de niveau débutant. P67 a développé une réflexion sur la façon dont la race agit comme obstacle dans la recherche d’un emploi correspondant à ses compétences. Ici a expliqué :

“

Le fait d’être d’ascendance mixte complique les choses pour moi. Je ne pense pas que ce soient les compétences qui posent problème [...], mais

plutôt qui vous êtes en tant que personne. Partout où je vais, on me demande : « Vous êtes quoi ? » et ce n'est pas en termes de genre, mais en termes de race. À chaque emploi où j'ai postulé [...], ils ont vu mon nom et se sont dit que je devais être un homme blanc, puis quand je me suis présenté-e [...] Je ne veux pas donner l'impression que tout tourne autour de questions raciales, mais je trouve que beaucoup de personnes ont des idées préconçues par rapport à la couleur de peau des gens.

P72, dont l'expérience professionnelle a consisté « à occuper de nombreux postes d'assistant », a expliqué que les personnes racialisées se voient souvent limitées à des postes de débutants. Il a expliqué au sujet de son poste actuel :

“

Je comprends qu'on commence par me mettre au poste d'assistant. Au début, j'étais dans l'entreprise pour seulement quatre mois, puis on m'a embauché pour faire huit mois de plus. Même si je préparais tous leurs produits dérivés, écrivais toutes leurs publicités et faisais d'autres choses de ce genre, mon intitulé de poste et ma paie étaient toujours ceux d'un assistant, rémunéré à 13 \$ de l'heure.

”

Alors que de nombreuses personnes trans et non binaires racialisées ont été victimes de marginalisation au travail et de sous-emploi en ne recevant pas de promotions, d'autres se sont vues complètement exclues de leurs domaines d'activité. P03 explique :

“

J'ai travaillé avec beaucoup de personnes trans réfugiées, et on rencontre souvent des femmes trans racialisées qui ont fait de grandes études et sont très qualifiées, mais qui se retrouvent à prendre des emplois dans des cafés. Ce n'est pas que ces emplois soient mauvais, mais c'est elles qui sont surqualifiées. Je connais une personne qui était professeure de

chimie dans son pays d'origine, et depuis qu'elle est arrivée ici, personne ne veut ne serait-ce que regarder son CV. Ce n'est pas qu'une question de racisme, mais aussi de transphobie.

”

Les participant-es 2STNB racialisé-es sont plus à risque d'être victimes de sous-emploi. Comme l'ont montré les citations des participant-es ci-dessus, les chances de décrocher un « bon » emploi étaient compromises par le racisme qui dévalorise encore plus les personnes autochtones, les immigrant-es racialisé-es, les nouveaux-elles arrivant-es et les réfugié-es. Dans l'économie actuelle, les personnes *2Spirit*, trans et non binaires racialisées sont plus à risque de voir leur potentiel être sous-exploité et d'être sous-payées.

D'autres participant-es ont établi une corrélation entre leurs expériences de sous-emploi et les organisations ou organismes pour lesquels iels ont travaillé. En faisant référence au « plafond de verre rose », P75 a expliqué que les employé-es *2Spirit*, trans et non binaires ont tendance à occuper davantage des postes de débutant-e, présentant peu d'opportunités d'évolution de carrière. Iel a expliqué que le plafond de verre rose a une incidence sur :

“

la négociation de promotions et d'augmentation, l'intitulé du poste et l'occupation de postes de direction. Bien que j'étais plus qualifié-e que certain-es candidat-es, j'ai été mis-e de côté pour plusieurs postes en raison de mon genre et de ma sexualité, surtout pour des postes de direction. Il y a une tendance, au moins dans le domaine des soins de santé, à croire que les personnes queers sont douées pour la sensibilisation et le soutien, mais pas pour la direction.

”

Les expériences de sous-emploi de P25 étaient attribuables au refus de l'organisme l'embauchant de lui attribuer un titre de poste correspondant à ses tâches réelles. Tout comme les autres participant-es, P25 a expliqué que

la stratégie de son employeur·euse pour économiser de l'argent menait à une dévalorisation de son travail et de sa personne. Iel nous a confié :

“

Il se passe quelque chose d'étrange. Mon intitulé de poste officiel est travailleur·euse de soutien en résidence, mais ce que je fais réellement, c'est du travail social [...] Les personnes qui sont à la fois non binaires et racialisées se retrouvent souvent dans ces rôles [...] Je n'ai pas eu les moyens de faire une maîtrise, mais je me retrouve à un poste où j'effectue le travail qu'une personne ayant une maîtrise devrait faire, sauf qu'on ne lui donne pas le même titre, ce qui fait que je me retrouve à être moins payé·e. L'intitulé de mon poste implique l'absence de croissance horizontale. Si je voulais poser ma candidature pour un emploi dans une autre organisation, je devrais retourner à un poste de débutant, en raison du titre de poste qui m'a été donné.

”

Expliquant sa situation de sous-emploi en l'inscrivant dans une logique de gestion plus large, comme celle décrite ci-dessus, P78 a abordé la culture du milieu de travail :

“

Je pense que beaucoup d'employeur·euses ont peur d'embaucher des personnes surqualifiées, parce qu'iels craignent qu'elles s'en aillent. Je parle « d'emplois à perpétuité » pour désigner la plupart des emplois de niveau débutant que j'ai occupés [...] où j'étais commise aux dossiers. Tout le monde autour de moi effectuait ce travail depuis 25 ans et n'avait aucune intention de partir ou d'évoluer professionnellement. Malheureusement, c'est ce que beaucoup d'organisations recherchent. Iels veulent juste des personnes qui viennent travailler pour un emploi sans avenir, jusqu'à leurs 65 ans, puis s'en vont [...] Des personnes qui ne vont pas essayer de se développer, d'évoluer et donc potentiellement de menacer de prendre la direction.

”

Le terme « plafond de verre rose » est une bonne façon de décrire les limites auxquelles sont confronté·es de nombreux·ses participant·es 2STNB dans le monde du travail. Même s'il est important d'embaucher des personnes 2STNB, le plafond de verre rose met en lumière la réticence des employeur·euses à soutenir le développement et l'avancement des employé·es marginalisé·es et à faire preuve de diversité à tous les niveaux de leurs entreprises ou organisations. Ces barrières, non reconnues, mais qui se font bien sentir, limitent les chances des personnes 2STNB d'accéder à des postes plus avancés au sein de leurs domaines d'activité et de profiter d'un environnement de travail plus stimulant dans leurs emplois actuels.

Les participant·es ont également mentionné les répercussions émotionnelles du sous-emploi. Certain·es participant·es ont activement choisi d'être en sous-emploi. Par exemple, P19 a évoqué le fait d'être une femme trans qui, dans les années 1980, avait caché son identité dans sa vie personnelle et professionnelle. Bien qu'iel détienne un doctorat, iel a délibérément choisi d'être en sous-emploi pour disposer d'une sorte de sécurité, car iel se disait que de cette façon, les répercussions seraient moins graves si sa sexualité ou son identité de genre venaient à être « découvertes ». Le choix de P44 de travailler en tant que planteur·euse d'arbres était également une façon de se protéger. Iel a expliqué :

“

La plupart des personnes qui travaillent en tant que planteur·euse d'arbres sont neurodivergentes. Pour être bon·ne en plantation d'arbres, il faut être capable de rester concentré·e et de répéter les mêmes gestes sans réfléchir. En réfléchissant trop, on se ralentit. C'était donc appréciable de ne pas avoir à trop réfléchir. J'avais aussi juste envie d'être tranquille en pleine nature. C'est assez compliqué, parce que dans ce genre d'environnement de travail, où je suis clairement sous-employé·e ou tout simplement surqualifié·e, je suis aussi beaucoup moins utilisé·e pour présenter une diversité de façade.

”

Il est intéressant de noter que le sous-emploi permet à certain·es participant·es de travailler dans des environnements qu’iels considèrent comme moins menaçants pour leur bien-être émotionnel. Pour P19, cela a signifié occuper des postes moins prestigieux afin d’échapper à d’éventuels embarras professionnels et répercussions financières si sa sexualité ou son identité de genre venaient à être dévoilés. Pour P44, la plantation d’arbres lui permettait de ralentir le rythme de sa vie professionnelle tout en lui évitant d’être confronté·e à des cultures d’entreprise souvent discriminantes envers les personnes 2STNB.

Les participant·es ont expliqué que le sous-emploi avait un double effet sur elleux. D’un côté, il permettait de soulager leur stress, tandis que de l’autre, il engendrait une mauvaise santé mentale et une faible estime de soi. Par exemple, certain·es participant·es ont mentionné que le sous-emploi les débarrassait d’un stress supplémentaire dans leur vie. P17 nous a par exemple raconté :

“

Ça me va très bien d’être en situation de sous-emploi [...] Parfois, quand je me trouve dans ces équipes... mon opinion ne compte pas et je peux commettre des erreurs parce que je suis vraiment bas dans la hiérarchie de l’entreprise. Je suis vraiment comme un·e étudiant·e, je me qualifie à peine d’employé·e, mais ça me plaît parce que ça m’enlève des responsabilités.

”

D’autres participant·es *2Spirit*, trans et non binaires ont mentionné les répercussions négatives du sous-emploi sur leur santé mentale. P02 a présenté les répercussions émotionnelles de son travail pour de grandes chaînes de vente au détail où iel touchait le salaire minimum. Iel a expliqué :

“

Ces emplois me démotivaient vraiment parce que je me disais toujours que je pouvais faire quelque chose de mieux [...] Ce n’est pas que je

trouvais que les emplois étaient en dessous de mes compétences, mais je trouvais qu'on ne leur accordait pas suffisamment de valeur [...] parce que nous y étions traité-es comme des moins que rien.

”

P50 a commencé à travailler dans le secteur de la vente au détail à l'adolescence. Iel nous a raconté comment iel s'est senti-e après avoir réalisé que malgré l'obtention de son diplôme, iel n'avait d'autre choix que de retourner dans ce secteur. Iel a expliqué :

“

Je ne voulais pas faire ce genre de travail qui paie au salaire minimum. J'étais prêt-e à entamer une carrière, mais je n'arrivais pas à trouver d'emploi. J'ai donc fini par retourner travailler dans la vente au détail. J'ai sans aucun doute fait des concessions. C'était difficile de détenir un diplôme universitaire et de devoir travailler dans la vente au détail [...] Mon ego a pris un gros coup. Je suis adulte, je possède un diplôme et je suis actuellement en situation de sous-emploi, ça fait très bizarre.

”

Alors que certain-es participant-es 2STNB ont souligné les effets émotionnels positifs du sous-emploi, d'autres, comme P50, ont abordé les sentiments négatifs qui se manifestent lorsque l'on obtient l'éducation et la formation nécessaires à son évolution sur le marché du travail, mais que l'on se voit contraint-e de retourner aux emplois moins qualifiés et moins bien rémunérés qu'on pensait avoir laissés derrière soi.

Quelques participant-es ont opté pour le sous-emploi pour des questions de sécurité ou pour réduire le stress dans leur vie. La plupart des expériences de sous-emploi des participant-es laissent toutefois à penser que le fait d'occuper des emplois en dessous de leur niveau d'études ou de leurs compétences découle d'une nécessité et de l'absence d'autres options. Les participant-es *2Spirit*, trans et non binaires ne voyaient pas leurs compétences

utilisées à leur juste valeur, se retrouvaient surchargé·es de travail et étaient parfois sous-payé·es. Le sous-emploi chez les personnes *2Spirit*, trans et non binaires s'entrecroise souvent avec les questions de race et de sexualité. Les participant·es ont souvent mentionné que les situations de sous-emploi qu'ils ont vécu ont mis en péril leurs perspectives d'emploi futures.

Expériences de chômage

Cette section présente les principaux thèmes qui ont émergé des réflexions des participant·es 2STNB au sujet de leur expérience de chômage actuelle ou passée. À l'inverse de l'expérience du sous-emploi pour laquelle certain·es participant·es avaient exprimé des points positifs, le chômage, lui, engendrait des difficultés financières importantes et exacerbait les craintes et les anxiétés existantes, notamment avec l'émergence de problèmes de logement et d'insécurité alimentaire. Le chômage était une expérience récurrente chez les participant·es. Il n'était pas rare qu'ils mentionnent avoir réussi à sortir du chômage pour finalement y retomber à plusieurs reprises. Plusieurs participant·es indiquent que l'identité de genre, notamment la non binarité, est l'une des raisons principales pour lesquelles ils se retrouvent régulièrement au chômage. Pour de nombreuses personnes 2STNB, les oppressions liées à leur identité de genre s'entrecroisaient à celles liées aux problèmes de santé mentale, compliquant ainsi leur retour sur le marché du travail. L'intersection avec la race constituait également un élément important contribuant au chômage des personnes 2STNB. Dans la même idée que ce qui a été mentionné dans la section du rapport portant sur la perte d'emploi, ainsi que celle sur les expériences de sous-emploi, certain·es participant·es ont choisi de rester au chômage. Cependant, cette décision difficile a été prise parce que les participant·es avaient besoin de consacrer du temps à leur rétablissement à la suite d'une chirurgie ou en raison de leur santé mentale.

Dans le contexte d'une économie de plus en plus précaire, les participant·es 2STNB se retrouvaient de plus en plus régulièrement au chômage. P54 a expliqué :

“

Mes finances sont très instables et faibles [...] La plupart du temps, je suis au chômage et je me trouve moi-même du travail. Ce ne sont pas des emplois stables, ça varie beaucoup [...] Ça a été comme ça pour 90 % de mes emplois, à l'exception des trois mois où j'ai travaillé dans un café. Le reste du temps, il s'agissait de contrats de courte durée ou à la demande. Surtout de travail à la demande, puis si j'avais de la chance, je décrochais une subvention par-ci par-là.

”

La bureaucratie d'état et les politiques institutionnelles agissaient comme barrières temporaires à l'emploi. P59 a expliqué que sa situation de chômage était due à l'expiration de son permis de travail postdiplôme et à la nécessité de soumettre une demande pour obtenir un nouveau permis de travail. Tandis que les immigrant·es et les personnes sans résidence permanente trans et non binaires doivent attendre l'émission de leurs nouveaux documents officiels pour pouvoir travailler, d'autres participant·es ont indiqué être limité·es par certaines politiques institutionnelles. Par exemple, les universités imposent des restrictions d'emploi aux étudiant·es internationaux·ales ainsi qu'aux étudiant·es de premier cycle. P40 a parlé de sa situation de chômage dans ce contexte en expliquant : « En tant qu'étudiant·e au cycle supérieur, vous n'êtes pas censé·e travailler plus de 10 heures par semaine [...] Je ne sais pas comment ils pensent qu'on peut manger et payer notre loyer sans travailler. »

L'identité de genre est l'un des éléments qui ont contribué aux expériences de chômage des participant·es. En effet, les participant·es s'identifiant comme non binaires ont indiqué rencontrer des difficultés à trouver un emploi. P23 a expliqué :

“

C'était impossible de trouver un emploi. Pas seulement parce que je suis non binaire, cela remonte à longtemps, au milieu des années 2000. Wow, c'était... J'ai passé une longue période sans emploi.

”

P40 nous a fait part de son expérience qui met en lumière le fait que, près d'une décennie plus tard, de nombreuses personnes non binaires continuent de se sentir exclues face à l'emploi. Ici a expliqué :

“

Quand j'ai fait savoir que j'étais non binaire, il n'y a pas eu de problème avec cet emploi-là. Puis, quand il s'est terminé, parce que c'était un contrat à durée déterminée, je n'ai pas réussi à trouver de travail pendant des mois. Cet emploi-ci a fini en août 2020, puis j'ai été au chômage jusqu'à avril 2021. J'envoyais des candidatures et je n'obtenais jamais de réponses.

”

Les expériences de chômage chez les personnes 2STNB sont liées à l'intersection de différentes formes d'oppression. Le capacitisme, qui pose des obstacles à l'emploi pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale, contribuait au chômage. P23, participant·e s'identifiant comme non binaire et cité·e ci-dessus, a également attribué ses expériences de chômage au fait de vivre avec une « maladie mentale » non traitée pendant un certain temps. P60 a expliqué avoir perdu plusieurs emplois à cause de ses problèmes de dépression. Elle a établi des liens évidents entre ses « problèmes de dépression et d'anxiété, qui étaient liés à la dysphorie de genre dont je n'avais pas vraiment conscience, mais que je vivais au quotidien ».

Tout comme pour les témoignages concernant le sous-emploi, un grand nombre de participant·es ont exprimé avoir choisi d'être au chômage à certains moments. Les personnes 2STNB ont souvent expliqué avoir besoin de consacrer un certain temps à leur rétablissement ou à leur guérison. Après avoir perdu son emploi dans un commerce de détail en raison de la pandémie de COVID-19, P20 a entamé sa transition alors qu'il était au chômage. Bien que cela ait créé chez lui « un genre de sentiment de honte », il a choisi de rester au chômage « pour prendre le temps de faire des choses qui me font du bien, comme me préparer des repas, faire du yoga, aller marcher quand j'en ai

envie ». P16 a été victime de violence au travail et a eu besoin de temps pour s'en remettre. Iel explique :

“

J'ai été au chômage pendant huit mois en 2018 parce que j'ai eu une expérience vraiment horrible au travail, qui a duré pendant un an. Les traumatismes que j'avais subis étaient tellement importants que pendant une période, je n'arrivais même pas à sortir de mon lit pour aller passer des entrevues. Ça m'a donc pris du temps pour me remettre sur le marché du travail.

”

P25 a évoqué le tiraillement qu'iel a commencé à ressentir pendant sa période de guérison, en raison de pressions financières de plus en plus fortes, qui l'ont finalement contraint·e à retourner au travail. Iel nous a expliqué :

“

J'ai pu bénéficier de l'AE, mais ça restait serré financièrement. C'était à l'époque où la chirurgie d'affirmation de genre n'était pas couverte [...] Je devais vraiment me forcer à retourner au travail. L'AE ne vous donne pas beaucoup quand vous ne gagnez pas beaucoup. J'avais toujours le loyer à payer, les factures et plein d'autres choses. Évidemment, j'avais cette chirurgie de 10 000 \$ sur ma carte de crédit [...] Je piochais vraiment dans toutes mes autres économies et cartes de crédit pour me laisser le temps de me rétablir au maximum avant de devoir retourner au travail.

”

Les participant·es cité·es ci-dessus ont souligné les facteurs contribuant au chômage des personnes 2STNB, ainsi que les répercussions du chômage sur leurs vies. Plusieurs participant·es ont indiqué que le chômage était une expérience temporaire, mais récurrente pour elleux. Certaines personnes 2STNB ont choisi de rester au chômage pendant leur transition sociale ou médicale, car cela leur permettait de prendre le temps dont iels avaient besoin pour

récupérer des procédures médicales et gérer leur anxiété et leurs autres problèmes de santé mentale nécessitant du temps et de l'attention. Un grand nombre d'autres participant·es se sont retrouvé·es au chômage, car elles effectuaient des travaux à la demande (par exemple : emploi à contrat basé sur des subventions). D'autres personnes 2STNB ont expliqué s'être retrouvées sans emploi en raison de politiques d'état ou institutionnelles (par exemple : problèmes de permis de travail ou politiques universitaires concernant les étudiant·es internationaux·ales). En plus du stress que vivent les personnes 2STNB en raison de leur identité de genre non normative, la menace latente du chômage ou l'expérience du chômage engendrent de la peur, de l'anxiété et de la frustration. Alors qu'il est de plus en plus difficile pour les personnes 2STNB de décrocher des emplois stables à long terme, la recherche d'emploi est devenue une occupation à temps plein pour de nombreux·ses participant·es.

Processus de recherche d'emploi

Les participant·es ont fourni des données précieuses sur différents aspects de leurs recherches d'emploi, notamment sur l'orientation de leur recherche d'emploi, la préparation des dossiers de candidature (y compris la collaboration avec les organismes d'aide à l'emploi) et les entrevues d'embauche. Les récits des participant·es 2STNB en matière de recherche d'emploi démontrent clairement que l'identité de genre et ses intersections avec le colonialisme, la race et le handicap constituent de sérieux obstacles à l'employabilité. Les personnes 2STNB doivent « gérer » leurs identités afin de paraître employables sur le marché du travail, ce qui implique pour elles de cacher ou minimiser certains aspects de leur identité afin d'éviter d'être victimes de discrimination au cours du processus de recherche d'emploi. On note que 74 % ($n = 409/553$) des participant·es à l'enquête ont déclaré dissimuler ou minimiser des aspects de leur identité la moitié du temps ($n = 64$), la plupart du temps ($n = 192$) ou tout le temps ($n = 153$). L'employabilité des personnes 2STNB repose sur la reconnaissance par les employeur·euses de la valeur qu'elles apportent sur le lieu de travail. Cependant, les candidat·es

sont souvent pénalisé·es par l'immense travail émotionnel qu'ils doivent accomplir pour savoir si ils peuvent divulguer ou non leur identité dans les documents de candidature cisnormatifs. Les réflexions à l'égard de leur identité de genre génèrent beaucoup de stress et de troubles émotionnels chez les personnes 2STNB en recherche d'emploi, au point de potentiellement compromettre leurs candidatures et de les exclure de la liste des candidat·es sérieux·euses à un poste.

La recherche d'emploi

De nombreux·ses participant·es ont orienté leur recherche d'emploi en ciblant des employeur·euses qui pourraient être moins enclin·es à faire de la discrimination. Les participant·es partagent la même tendance qu'un·e participant·e trans de l'Ontario qui a « juste naturellement recherché des lieux de travail queer. » Les employeur·euses accueillant·es envers les personnes 2SLGBTQI sont réputé·es offrir des environnements de travail plus sécuritaires, où les personnes trans et non binaires peuvent être elles-mêmes et se concentrer sur leur emploi plutôt que sur la façon de gérer leur identité de genre. Le témoignage de P16 illustre ce point à la perfection :

“

L'entreprise où je travaille actuellement est l'une des seules de la ville à afficher un drapeau de la Fierté et trans, et elle est détenue par des personnes queer. C'est littéralement la raison pour laquelle je me suis dit que j'allais postuler [...] J'ai postulé dans l'entreprise où je savais que je pourrais être moi-même sans problème.

”

Quelques participant·es ont indiqué s'être éloigné·es des organisations 2SLGBTQI dans leur recherche d'emploi. Il existe deux raisons principales à cela. Ces personnes 2STNB ne voulaient pas être réduites à leur identité de genre ou à leur sexualité, ou encore être « le/la trans professionnel·le », comme l'ont dit certain·es participant·es. De plus, le fait de travailler dans une organisation 2SLGBTQI pouvait intensifier les difficultés

existantes auxquelles les personnes 2STNB font face. Par exemple, P18 nous a raconté : « Je pense que je vais toujours subir de l'homophobie et de la transphobie dans ma vie personnelle, et je préférerais que ça ne devienne pas mon identité professionnelle ». Que les participant-es cherchent à travailler pour des entreprises 2SLGBTQI ou les évitent, les témoignages ci-dessus mettent en lumière la place centrale qu'occupe l'identité de genre pour les personnes 2STNB en recherche d'emploi.

Les participant-es ont également fait part de leur point de vue concernant les déclarations en matière d'ÉDI et les embauches préférentielles, et ont expliqué l'influence de telles politiques dans leur recherche d'emploi. Dans certains cas, ces politiques peuvent présenter des avantages pour les personnes marginalisées. P24 nous a fait part de son expérience lors de sa candidature à un poste dans la fonction publique :

“

J'ai postulé en tant que citoyen régulier. Puis, j'ai postulé en tant que citoyen autochtone. J'ai été refusé pour le poste régulier, mais j'ai été embauché pour ma candidature en tant que citoyen autochtone. Il y avait donc un quota à remplir. Et ça m'allait!

”

Lorsque la personne responsable de l'entrevue lui a demandé d'exposer son point de vue sur l'importance de mettre l'accent sur les identités autochtones dans les politiques d'ÉDI et de créer une catégorie spéciale pour l'embauche préférentielle, il a répondu :

“

Tout à fait, c'est important. Je trouve que les identités autochtones ne sont pas suffisamment représentées dans la main-d'œuvre, et quand c'est le cas, c'est souvent très loin des villes. Beaucoup de grosses sociétés ne considèrent pas la communauté autochtone à sa juste valeur. Elles ne la considèrent pas à la hauteur. Je pense que, si une opportunité spéciale

m'est offerte en tant que citoyen autochtone, je vais la saisir [...] Et si on veut m'embaucher juste parce que je suis autochtone? Je dis oui!

”

Comme abordé dans la section « Être une personne *2Spirit*, trans et non binaire au travail », l'embauche préférentielle peut avoir des effets positifs au niveau individuel. Toutefois, elle peut aussi constituer une forme de discrimination dans la mesure où elle exige que les candidat·es divulguent leur appartenance à un groupe marginalisé particulier pour pouvoir accéder à l'emploi, ce qui peut ainsi accroître le risque de discrimination à leur rencontre.

De nombreux·ses participant·es critiquent ouvertement l'application des politiques d'ÉDI dans différents milieux de travail, puisque les politiques ne sont efficaces que si elles sont mises en pratique. Certain·es participant·es se méfient même des lieux de travail qui semblent trop enthousiastes à l'égard de leur engagement en matière d'ÉDI dans leurs documents publics, car pour certain·es, cela laisse à penser que leur engagement est pris dans l'objectif de donner une bonne image, plutôt qu'en raison d'un véritable intérêt pour les questions en jeu. P23 nous a raconté :

“

Vous avez ces beaux paragraphes inclusifs sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ou sur l'embauche équitable. [...] Mais c'est difficile de s'y retrouver, parce qu'iels disent représenter la diversité et vouloir embaucher des personnes de divers horizons, mais en même temps, on n'aime pas avoir à mettre nos pronoms sur notre lettre de motivation. Je veux pouvoir aller à une entrevue d'embauche ou autre sans avoir à prévenir quels sont mes pronoms ni comment je m'identifie. Mais ça peut aussi influencer la présélection [...] Je trouve qu'il y a un manque de connaissance ou de compréhension chez les gens. Le public en général ne sait pas vraiment ce que ça signifie d'être *2Spirit*. C'est pareil pour la non binarité ou la pansexualité. Personne ne sait ce que ça signifie non

plus. Je trouve aussi que dans le processus d'entrevue ou de candidature, dans ce genre de choses, je me retrouve à faire du travail émotionnel et à éduquer les personnes.

”

Au-delà des préoccupations à l'égard des tentatives superficielles « d'inclusion », le témoignage de P23 met en avant une autre préoccupation que partagent plusieurs participant·es concernant les politiques d'ÉDI : la possibilité de présenter son identité pour finalement se voir mis·e de côté. P39 a expliqué plus en détail son anxiété :

“

Beaucoup d'entreprises se diront inclusives et vous conseilleront d'indiquer la façon dont vous vous identifiez dans votre lettre de motivation, lorsque vous faites partie d'une communauté marginalisé·e. Mais, je pense qu'elles utilisent cette technique pour filtrer les candidat·es et ne pas donner suite à leur candidature, parce qu'ils disent : « Oh, nous répondons à tout le monde. Et nous donnons la priorité aux personnes marginalisées. » Mais finalement, je ne reçois jamais de réponse. Et je me demande : « Mais c'est quoi cette affaire ? » Ils sont censés répondre à tout le monde. Et ils m'encouragent à indiquer mes identités, mes identités marginalisées, mais ne donnent pas suite à ma candidature. Ils n'ont pas l'air de favoriser les personnes comme moi tant que ça [...] Je pense que c'est juste pour se donner une bonne image. Et ils utilisent ça pour me discriminer, en réalité. Je sais que je ne suis pas tenu·e de révéler mes identités, mais je me suis dit que c'était censé jouer en ma faveur, alors qu'en réalité, je pense que ça leur sert à me discriminer.

”

Le fait d'encourager les candidat·es à indiquer leur identité peut bien entendu aussi venir de bonnes intentions. Cependant, les personnes 2STNB en recherche d'emploi se sont montrées, à juste titre, hésitantes à saisir ces opportunités

quand il n'était pas possible de garantir que la divulgation de leurs identités ne serait pas utilisée pour les disqualifier. Cela crée une double contrainte pour les candidat-es 2STNB : la divulgation de leur identité peut leur permettre de décrocher un poste, mais aussi leur en faire perdre un, puisqu'il est impossible de savoir comment leurs renseignements personnels seront réellement reçus avant de postuler.

Les documents de candidature

La gestion de l'identité de genre est un thème qui est revenu souvent dans les témoignages des participant-es 2STNB au sujet de la préparation des lettres de motivation, des CV et des formulaires de candidature. En postulant à des emplois, les personnes en recherche d'emploi doivent se présenter de la meilleure façon possible, ce qui rajoute du stress sur de nombreuses personnes 2STNB en raison du colonialisme, du racisme, de la transphobie et de la queerphobie systémiques. En plus du travail nécessaire à la préparation du dossier de candidature, les personnes 2STNB s'efforcent en plus soit « d'atténuer » leur identité, soit de « sortir du placard ». Le fait d'être une personne *2Spirit*, trans ou non binaire est souvent interprété comme étant un élément perturbateur, et par conséquent, les participant-es choisissent souvent de ne pas compliquer davantage leur image. Deux participant-es ont donné des exemples concrets :

“

De la fin des années 1990 jusqu'à maintenant, les personnes 2SLGBTQ ont été exclues et leurs identités peu comprises, que ce soit au niveau des pronoms, du genre, de la sexualité ou de tout autre aspect. Dans certaines situations, il fallait juste se conformer. Alors, j'indiquais être une « femme » dans toutes mes candidatures et m'efforçais de vivre de cette façon. Ça faisait partie de ces choses à gérer qui me prenaient trop d'énergie au quotidien. Alors, c'était plus simple de faire preuve de discrétion dans ces cas-ci et de simplement m'identifier comme femme ou me présenter de cette façon. Ce n'est que ces dernières années qu'il

y a eu un travail d'inclusion et de compréhension qui m'a permis de me présenter ouvertement et en toute honnêteté. (P23)

”

“

J'essaie d'être ouvert-e sur mon identité de genre et ma sexualité depuis que je suis au Canada [...] Et je ne sais pas si cela a eu des effets négatifs sur moi. Avant, je mettais mes pronoms sur mon CV et les documents de candidature. Mais, depuis peu, je les ai retirés parce que j'ai pensé que peut-être ça n'aidait pas. (P36)

”

Ces deux citations démontrent le dilemme impossible qui a été mentionné dans la sous-section précédente : les travailleur-euses 2STNB assument un travail émotionnel supplémentaire puisqu'ils doivent évaluer les avantages et inconvénients potentiels de la divulgation de leur identité, car dans le cas de la divulgation comme dans celui de la non-divulgation, il peut y avoir des conséquences concrètes importantes. Bien que se présenter ouvertement comme personne de genre ou de sexualité divers peut constituer un élément essentiel à une bonne qualité de vie et au bien-être de certaines personnes, ce choix peut également entraîner la perte d'une rentrée d'argent sûre. Inversement, le fait de cacher son identité peut être la solution pour obtenir un emploi, mais cela peut entraîner des répercussions durables sur la santé mentale des personnes concernées, en raison de leur incapacité à s'exprimer pleinement et du stress généré par ce « secret ».

Les participant-es mentionnent régulièrement avoir peur que leurs employeur-euses potentiel-les « découvrent » qu'ils sont *2Spirit*, trans ou non binaires. Les procédures formelles de candidature (par exemple : les formulaires à remplir ou les références d'ancien-nes employeur-euses à fournir) sont souvent très cisnormatives, c'est-à-dire qu'elles partent du principe que les candidat-es sont des hommes ou des femmes cisgenres. P44 a expliqué :

“

Je ne rentre pas vraiment dans les catégories des sondages des ressources humaine. Alors dès le début, j'ai du mal avec beaucoup de candidatures, simplement parce que je ne rentre pas dans les cases. Donc, dans tous mes documents professionnels, toutes mes lettres de motivation, je mets un message expliquant les incohérences étranges qui peuvent être présentes parce que je n'ai pas changé mon identifiant de genre.

”

Les documents de candidature des employeur·euses qui considèrent le genre de façon binaire génèrent du stress chez les personnes 2STNB dont l'identité de genre ne rentre dans aucune des catégories binaires. Les candidat·es 2STNB sont soumis au fardeau de rectifier leur « effacement » (Namaste, 2000) en ajoutant des explications dans leurs lettres de motivation. Leurs efforts pour représenter ouvertement et honnêtement leur identité aux potentiel·les employeur·euses risquent de détourner l'attention des personnes examinant leurs candidatures vers leur identité de genre plutôt que les compétences et les expériences qu'ils ont à offrir. P32 a formulé les recommandations suivantes en se basant sur son expérience :

“

Je pense que les documents de candidature devraient inclure plus d'informations sur l'identité [...] Il faudrait une place pour le nom légal et le nom utilisé, ou un endroit où indiquer les pronoms de façon à ce que lorsqu'on vous appelle au téléphone, on sache comment s'adresser à vous correctement. Je pense aussi qu'il serait utile, dans la section de références, d'ajouter un endroit où préciser le nom à utiliser auprès de la personne indiquée en référence, parce que des gens comme moi n'ont pas beaucoup d'options d'employeur·euses à mettre en référence pour des emplois passés, notamment à cause de la pandémie et de l'impossibilité à trouver un travail à cette période. J'ai dû dévoiler mon

identité aux gens juste pour pouvoir fournir une bonne référence pour mon premier emploi. Même maintenant, quand j'utilise mon ancien emploi comme référence, je dois être complètement ouvert·e sur mon identité.

”

La procédure de candidature présente des pièges pour de nombreuses personnes 2STNB qui se sentent forcé·es de divulguer leur identité ou contrain·tes à ce qu'elle le soit par d'ancien·nes employeur·euses mis·es en référence. Étant donné que les identités de genre non normatives sont des identités marginalisées (qui s'entrecroisent souvent avec d'autres identités marginalisées), la crainte de voir son identité dévoilée par quelqu'un d'autre, les frustrations liées au fait de ne pas rentrer dans les cases de genre très étroites, ou encore les mauvaises représentations de leur identité de genre en raison de l'inscription de leurs noms légaux, placent les personnes 2STNB en recherche d'emploi dans des positions délicates. Ce genre de situations délicates rajoutent une charge de travail émotionnel aux personnes 2STNB pour assurer leur bien-être quotidien, mais compromet également leur place sur un marché du travail compétitif. Leurs candidatures pourraient ressortir du fait de leur « différence » en termes d'identité de genre et pourraient ne pas être considérées comme présentant des atouts intéressants pour les employeur·euses.

Un grand nombre de participant·es étaient des artistes, des écrivain·es, des dramaturges, des comédien·nes et des artistes drags. Paradoxalement, leurs contributions à la société par l'intermédiaire de leur métier créatif généraient du stress supplémentaire pour elleux lors de leurs candidatures. Deux participant·es ont donné des exemples concrets :

“

Il y a eu une période d'environ deux ans où j'alternais entre le chômage et d'autres emplois. J'allais à beaucoup d'entrevues et j'avais l'impression que ça se passait bien et qu'on voulait m'embaucher. J'étais écrivain·e

autonome depuis à peu près 10 ans à ce moment-là. J'ai toujours fait ça en parallèle d'autres emplois. J'allais sur mon site Web, et tout d'un coup, il y avait plein de clics sur les articles où je parlais du fait d'être queer au travail. Puis, je n'entendais plus parler de personne. On ne m'appelait même pas pour me dire que je n'avais pas eu le poste. (P73)

”

“

L'approche habituelle ne fonctionnait pas du tout. Je ne sais pas si c'est que les gens me recherchaient sur Google et se rendaient compte que j'étais artiste, puis voyaient mes publications. Honnêtement, je ne sais pas ce que c'est [...] [Nom entier de P21], le dramaturge, l'homme trans, mais je n'ai pas l'intention de sacrifier qui je suis pour essayer de décrocher un emploi chez Starbucks ou un truc du genre. (P21)

”

Les personnes 2STNB exerçant un métier artistique sont plus à risque de voir leur identité être révélée à leurs potentiel·les employeur·euses. La plupart des écrivain·es et artistes ne réussissaient pas à vivre de leur art et étaient contraint·es de trouver un autre emploi. Comme l'expliquent les participant·es cité·es ci-dessus, leur travail artistique, leurs efforts pour se promouvoir en ligne, ainsi que les critiques de leurs créations ou les photos d'eux publiées en ligne par d'autres personnes, leur apportaient la publicité dont iels avaient besoin en tant qu'artistes et écrivain·es tout en mettant en péril leur recherche d'emploi. Leurs identités de genre étaient des informations rendues publiques.

D'autres participant·es gèrent le stress découlant de la recherche d'emploi en indiquant clairement qu'iels sont 2Spirit, trans et non binaires dans leurs candidatures. Pour certain·es participant·es, il était important de « divulguer » leur identité de genre dans leur dossier de candidature, car le dévoilement de leur identité fonctionnait comme un mécanisme d'autosélection en servant à protéger leur santé mentale et leur bien-être contre les lieux de travail toxiques.

P38 a par exemple expliqué : « Oui, en général, j'indique [mon genre/ma sexualité] dans ma candidature. Comme ça, si ça pose un problème, je sais que je ne veux pas travailler là-bas. »

Le fait de poser sa candidature pour un emploi génère de nombreuses tensions et beaucoup de travail émotionnel pour les participant·es 2STNB. En effet, les formulaires de candidature représentent un chemin semé d'embûches pour elleux, car ils ne laissent l'option aux candidat·es que d'indiquer leur nom légal et exigent de fournir des références. Iels sont donc dans la crainte que leurs employeur·euses antérieur·es utilisent des noms ou des pronoms qui pourraient révéler leur identité. De plus, les recherches en ligne que pourraient réaliser les potentiel·les employeur·euses pour déterminer si les candidat·es conviennent pour l'emploi constituent également une source d'inquiétude. Les personnes 2STNB en recherche d'emploi se retrouvent donc souvent à faire face à des facteurs de stress liés à leur identité de genre tout en subissant de l'anxiété financière et en ayant conscience de la nécessité de trouver un emploi pour répondre à leurs besoins essentiels.

Les entrevues

Les entrevues d'embauche sont source de stress pour les personnes 2STNB, en partie parce que cet échange avec les employeur·euses potentiel·les vise à déterminer si un·e candidat·e convient pour le poste et a la capacité d'apporter de la valeur à l'équipe. Les réflexions des participant·es concernant les entrevues d'embauche ont souligné la structure coloniale de celles-ci, qui suivent une procédure coloniale, ainsi que la nécessité de renvoyer une image particulière. En effet, iels ont indiqué que dans ces moments-là, iels se voyaient confronté·es aux biais inconscients des employeur·euses, ainsi qu'à leur malaise. Par exemple, P68 a expliqué que la structure des entrevues lui semblait très coloniale :

“

J'ai trouvé que même l'entrevue était très coloniale, inaccessible. Je suis rentré·e dans une salle, il y avait cette brochette de juges qui se ressemblaient tous·tes. Je me tenais là, devant ces personnes, et j'avais l'impression d'être dans Shark Tank. Ça m'a choqué·e. Je devais faire une présentation concise et très structurée. Je disposais de seulement 10 minutes pour la première partie, puis de 5 minutes pour la suivante, puis il y avait 15 minutes de questions de la part de l'équipe de recrutement. Ensuite, je suis sorti, j'ai attendu dans le couloir, puis iels me disaient si j'étais invité·e à revenir ou non pour la prochaine étape du processus d'entrevue.

”

En plus de ça, les participant·es ressentent une tension entre leurs propres valeurs culturelles et celles du processus de recherche d'emploi. P41 a par exemple raconté :

“

Je pense que l'identité autochtone apporte une perspective unique en termes de dynamiques sociales, parce que ma culture est davantage orientée vers le collectif que l'individuel. Je pense qu'elle présente des atouts uniques pour les lieux de travail, mais de nombreux obstacles en découlent. Par exemple, les entrevues d'embauche sont très centrées sur l'individu. L'idée est de me connaître, de savoir ce que j'ai fait dans le passé et ce qui fait de moi une personne formidable. Mais moi, naturellement, je parle du collectif, de ce qu'on a fait avec les personnes impliquées, en reconnaissant les personnes qui ont été à mes côtés à chaque étape. La façon dont je raconte des histoires est très influencée par mon héritage cri. Et ça n'est souvent pas en adéquation avec les attentes des entrevues coloniales. Pour moi, cet aspect-ci a constitué un obstacle important à l'obtention d'un poste plus élevé que celui d'administrateur·rice, plus éloigné du niveau d'entrée.

”

Pour ces participant·es, le processus d'entrevue s'est avéré complexe, puisque leurs valeurs culturelles et personnelles allaient à l'encontre de celles de la culture organisationnelle, souvent occidentalisée.

La représentation et la gestion de l'image

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, les personnes en recherche d'emploi sont de plus en plus tenues de se vendre et de vendre leur image pour paraître employables (Chertkovskaya et al., 2013). Les employeur·euses sont souvent hésitant·es à l'idée d'embaucher des employé·es dont l'identité, l'apparence, la voix ou le comportement pourraient, selon les croyances, avoir un effet négatif sur leur organisation (Karlsson, 2011; Warhurst et al., 2009). Les employeur·euses attendent de leurs employé·es une apparence et des comportements normatifs, ce qui rajoute de la pression sur les personnes en recherche d'emploi dont l'identité de genre, la race, la sexualité, les capacités et la classe les placent en marge de la société. Bien que le niveau d'éducation, la formation et l'expérience professionnelle soient importants, les personnes en recherche d'emploi sont de plus en plus contraintes de faire preuve de compétences sociales adaptées afin de ne pas paraître en dehors de ce qui est considéré comme la norme ni de se comporter d'une façon qui s'en éloigne (Garsten et Jacobsson, 2013). Les participant·es ont mentionné le poids que ces « compétences générales » posent sur leurs épaules. Les thèmes qui sont revenus le plus souvent concernant la pression à se représenter comme employable comprennent le fait de se sentir tenu·e de mettre l'employeur·euse potentiel·le à l'aise malgré les écarts entre leurs attentes liées au genre et la façon de paraître, de parler et de se comporter des participant·es. Les participant·es ont exprimé leurs inquiétudes quant à la première impression que vont avoir les responsables ou les membres des ressources humaines à leur sujet au moment de les rencontrer en personne ou d'entendre leurs voix pour la première fois. Les participant·es ont également mentionné devoir décider de divulguer ou non leur identité de genre à leurs potentiel·les employeur·euses.

L'expérience de plusieurs participant·es a mené à considérer les entrevues d'embauche comme des « atmosphères affectives » (Anderson, 2009). Le terme « atmosphère affective » désigne les espaces sociaux chargés de sentiments et émotions non exprimés et souvent inconscients, créés par des relations de pouvoir systémiques comme le système de binarité de genre/sexuelle, le colonialisme de peuplement et l'hétéronormativité. Les participant·es 2STNB ont souligné l'importance de comprendre les critères tacites à remplir pour être considéré·e comme employable, ainsi que la pression que ces critères génèrent chez elleux.

De nombreux·ses participant·es ont mentionné les sentiments de malaise qu'ils ont perçu chez leurs potentiel·les employeur·euses. P39 explique : « C'est très différent quand une personne regarde votre CV et vous trouve fantastique, puis vous regarde. Dans chaque entrevue que j'ai passée, j'ai toujours ressenti une mauvaise énergie. C'était toujours bizarre. » P28 a détaillé cette atmosphère de malaise en décrivant ce qu'il croit être le processus de réflexion d'un·e employeur·e au moment de choisir d'embaucher ou non une personne 2STNB. P28 a par exemple noté :

“

Je sais que mon genre et ma sexualité ont sans aucun doute affecté mes expériences d'entrevue d'embauche. En général, j'étais soit la première personne trans à qui on faisait passer une entrevue, soit peut-être la première personne ouvertement trans qu'on rencontrait [...] On pouvait voir qu'il y avait une réflexion qui se passait : « Bon, ça ne me pose pas de problème, mais ça va me faire plus de travail émotionnel », et/ou : « Bon, ça ne me pose pas de problème, mais ça va peut-être en poser chez mes autres employé·es et je ne veux pas avoir à gérer des casettes de RH pour ça, donc je vais embaucher quelqu'un avec qui ce sera plus facile ».

”

L'expérience de P78 a permis de mieux comprendre l'expérience des personnes 2STNB en recherche d'emploi. P78 nous a par exemple raconté :

“

C'est intéressant, parce qu'avant de me présenter comme personne trans [...] je crois que je n'avais jamais été refusé·e à un poste. Tout d'un coup, maintenant que je me présente comme personne trans, il y a toujours une raison pour laquelle une autre personne convient mieux au poste que moi. J'ai été en tête de liste pour trois ou quatre emplois, mais on a préféré annuler le processus de sélection plutôt que de me donner l'emploi. Je ne sais pas si c'est pour des raisons politiques ou si c'est de la transphobie, mais pour une raison ou une autre, on ne veut pas de moi à un poste de gestion ou de pouvoir. Je fais toujours face à des obstacles de ce genre, alors que je n'y avais jamais été confronté·e avant dans ma vie. C'est cet aspect qui est compliqué pour beaucoup de personnes trans, nous faisons face à beaucoup de discrimination, c'est dur de dire avec certitude si c'est de la transphobie ou quelque chose d'autre.

”

L'expérience de plusieurs participant·es a mis en lumière les attentes tacites de normativité du genre qui régissent les entrevues d'embauche, ainsi que la pression à s'y conformer qui en découle pour les personnes 2STNB en recherche d'emploi.

Pour de nombreux·ses participant·es, les entrevues se déroulent dans une atmosphère de tension et d'inégalité, puisqu'ils sentent que c'est leur identité de genre, plutôt que leurs compétences et capacités à effectuer le travail, qui est examinée. P20 nous a par exemple raconté :

“

J'ai passé plusieurs entrevues et je pense que souvent, on s'attendait à voir une femme ou une personne féminine. Je me connectais à Zoom et les réactions étaient souvent : « Ah, d'accord », ce qui créait une gêne. J'y

étais préparé·e, mais je le sentais [...] Ça me frustrait parce que, quand on commençait à me poser des questions, si 'on ne sentait pas la bonne énergie, ou si pour une autre raison (souvent inconsciente, selon moi) on ne le sentait pas, on me disait : « Quelque chose me donne l'impression qu'on ne va peut-être pas pouvoir travailler ensemble ». Ça continuait de se produire, et j'avais vraiment l'impression que c'était lié à mon apparence, surtout sur Zoom, mais je ne pouvais rien y faire. J'occupais la moitié de l'écran. Je ne pouvais pas me montrer amusant·e, charmant·e ou attentionné·e ni utiliser mes autres compétences. Je ne pouvais que rester assis·e là.

”

Le son de la voix des personnes 2STNB en recherche d'emploi posait également un problème dans les entrevues. P01 a expliqué :

“

Lors de certaines entrevues téléphoniques que j'ai passées, il est arrivé que l'appel commence par : « Bonjour, [nom]. » Je commençais alors à parler, puis je ne sais pas si c'est dans ma tête ou non, mais je remarquais une pause de leur côté, comme s'ils se demandaient s'ils parlaient à la bonne personne.

”

Comme l'ont expliqué les participant·es 2STNB, iels se sentaient souvent jugé·es ou réduit·es à leur apparence physique ou au son de leur voix lors des entrevues d'embauche.

Conscient·es que leur identité et leur expression de genre pouvaient générer de la confusion, de l'anxiété et parfois de l'hostilité chez les personnes cisgenres, les participant·es 2STNB ont souvent présenté leur façon de gérer ce qu'iels percevaient comme des tensions chez les personnes menant l'entrevue d'embauche. Plusieurs participant·es ont tenté d'apaiser les tensions en dévoilant directement leur identité. P31 nous a par exemple raconté :

“

Je précise toujours aux personnes qui mènent l'entrevue que je suis une personne trans. Il m'est arrivé qu'une personne me demande plusieurs fois au cours de l'entrevue quelle était ma vraie identité. Ce à quoi j'ai répondu : « De quoi parlez-vous? De mon identité préférée? Légale? Où voulez-vous aller avec cette question? Ça n'a pas de sens pour moi. »

”

Même si la divulgation de son identité vise à réduire les tensions entre les personnes 2STNB en recherche d'emploi et celles menant les entrevues d'embauche, rien ne garantit qu'une telle stratégie aboutira sur un emploi. P31 nous a par exemple raconté :

“

J'ai passé une entrevue qui s'est très bien déroulée, puis à la fin, le monsieur me dit : « Il y a-t-il quelque chose que vous voudriez ajouter? Un commentaire? » J'ai répondu : « À vrai dire, oui, il y a une chose que j'aimerais ajouter. Je suis une personne trans. » Il a alors dit : « D'accord, cette entrevue est terminée. On vous donne des nouvelles dès que possible. » Deux jours plus tard, j'ai reçu une lettre de refus.

”

Dans l'ensemble, ces expériences ont généré de la tension, de la confusion et de l'anxiété chez les personnes 2STNB participant aux entrevues, alors que ce sont déjà des situations suffisamment stressantes en soi.

Dans cette section, nous avons mis en lumière la façon dont l'identité de genre et les attentes de conformité de genre, surtout en ce qui concerne l'apparence et la voix des personnes en recherche d'emploi, ont une incidence sur la capacité des personnes 2STNB à décrocher un emploi. Les participant-es 2STNB ont fait part de leurs expériences d'entrevue d'embauche, ainsi que des façons dont iels ont été perçu-es au cours de ces entrevues, afin de mettre en lumière les critères tacites qui déterminent si un·e employeur·euse juge une personne

employable. Bien qu'importantes, les compétences spécialisées (c'est-à-dire les études, la formation et l'expérience professionnelle) sont souvent éclipsées par l'apparence physique des personnes 2STNB, le son de leur voix et d'autres éléments indiquant une non-conformité de genre. Les atmosphères de malaise que sentent les personnes 2STNB pendant les entrevues d'embauche génèrent chez elles de l'anxiété et de la frustration. Elles ont donc souvent recours à certaines stratégies, notamment le fait de divulguer leur identité de genre, pour apaiser les tensions qui apparaissent pendant le processus d'entrevue.

Réflexions sur les organismes d'aide à l'emploi

Dans cette section, nous abordons les expériences des participant·es auprès des organismes d'aide à l'emploi, ainsi que les forces et les faiblesses que les participant·es ont identifiées chez ceux-ci. Alors que certain·es participant·es n'avaient jamais entendu parler des organismes d'aide à l'emploi ou les confondaient avec des agences de placement, d'autres réfléchissaient à leurs forces et leurs faiblesses. Par exemple, dans l'enquête, 51 % ($n = 284/553$) des participant·es ignoraient l'existence d'organismes d'aide à l'emploi dans leur région et 76 % ($n = 420/554$) n'avaient jamais eu recours aux services de ce type d'organisme. Sur les 23 % ($n = 129$) des personnes ayant utilisé ces services, 55 % ($n = 71$) d'entre elles ont déclaré y avoir vécu une expérience correcte ($n = 39$) ou mauvaise ($n = 32$). Ainsi, on peut penser qu'il existe une grande marge d'amélioration pour les organismes d'aide à l'emploi et l'accès aux services pour les personnes 2STNB.

Forces des organismes d'aide à l'emploi

Un grand nombre de participant·es pensaient que les organismes d'aide à l'emploi pourraient leur offrir une aide précieuse pour trouver un emploi leur correspondant, ainsi que pour perfectionner les compétences pratiques qui leur seraient utiles sur le marché du travail. Certain·es participant·es ont placé de l'espoir dans la capacité des organismes d'aide à l'emploi à les aider à trouver un emploi. P07 nous a par exemple raconté ceci :

“

Les organismes d'aide à l'emploi pourraient beaucoup m'aider parce que je suis une personne autiste, et donc, mes compétences sont différentes de celles d'une personne neurotypique. Je pense que le simple fait qu'une personne me dise : « Voici les compétences que tu possèdes. Elles te seraient utiles dans ces circonstances », ça m'aiderait beaucoup, car il y a des limites à ce que l'on peut faire en cherchant sur Indeed¹³.

”

Selon P05, les organismes d'aide à l'emploi pourraient l'aider à préparer ses dossiers de candidature, parce qu'ils « seraient certainement capables de présenter ses antécédents professionnels d'une façon à les valoriser ». Dans les deux cas, les participant-es insistent sur le rôle positif que pourrait jouer ce type d'organismes, en les aidant dans leur recherche d'emploi. Les organismes d'aide à l'emploi pourraient permettre d'avoir accès à des instructions détaillées sur la façon de se présenter le mieux possible devant un-e employeur-euse et de devenir plus efficace dans sa recherche d'emploi.

Plusieurs participant-es qui ont bénéficié des services des organismes d'aide à l'emploi ont renforcé ces avis positifs et pleins d'espoir. La recherche d'emploi et les processus de candidature peuvent s'avérer décourageants, surtout pour les personnes 2STNB vivant dans la pauvreté ou faisant face à des problèmes d'estime de soi ou de santé mentale. P23 a expliqué :

“

J'ai été itinérant-e pour la majeure partie de mon adolescence. Pour trouver un logement, puis un travail, c'était toute une histoire. C'était la première fois que j'accédais à des services d'aide à l'emploi. Ils ont pu m'apporter des compétences pratiques. Parce que je n'avais jamais fait de CV par le passé. C'était utile de pouvoir bénéficier de ces conseils pratiques et de savoir ce qu'il fallait faire.

”

¹³ Cette participant-e faisait référence au site Web Indeed.com.

L'itinérance, la pauvreté et le chômage constituent des obstacles qui empêchent les personnes 2STNB d'apprendre des compétences pratiques telles que la rédaction de CV. De plus, comme l'explique P73, le chômage entraîne de multiples répercussions émotionnelles chez les personnes 2STNB qui les empêchent de s'intégrer dans le monde du travail. Les conseiller·ères en emploi des organismes d'aide à l'emploi accomplissent un travail important tout en apportant du soutien émotionnel et pratique. P43 se rappelle avoir passé des tests d'aptitude et de personnalité pour trouver des carrières qui pourraient correspondre à ses compétences et à ses talents, ainsi qu'à sa personnalité. P43 a commenté les résultats de ces tests et le travail réalisé par la personne responsable de son dossier dans l'organisme d'aide à l'emploi :

“

Le poste en haut de la liste était graphiste. Je n'avais jamais pensé pouvoir faire carrière dans les arts, et en partie à cause de mon manque d'estime de moi. L'autre partie, c'était une question d'accessibilité et de coût des études. La personne qui m'a conseillé-e m'a recommandé de simplement suivre des cours en ligne qui ne sont pas vraiment accrédités. Puis finalement, ce programme gouvernemental a été lancé, et c'était un signe du destin. On m'a donc aidé-e pour tout ça.

”

Les conseiller·ères en emploi fournissent des services précieux à une multitude de client·es 2STNB, notamment lorsque leur aide inclut du soutien émotionnel. Un tel soutien émotionnel a permis à de nombreuses personnes 2STNB de prendre conscience de leurs capacités. P57 a exprimé sa gratitude envers l'organisme d'aide à l'emploi qui l'aidé-e :

“

J'avais entendu que ce programme aidait vraiment les personnes qui rencontrent divers problèmes, obstacles et diagnostics en santé mentale. J'ai un trouble anxieux. Et je me suis dit que cet organisme pourrait peut-être m'aider, parce que je me persuadais moi-même de ne pas

poser ma candidature pour certains postes. Je me disais : « Je vais juste me trouver un travail à l'épicerie. C'est correct. Ça fera l'affaire. » Mais je craignais aussi de ne pas pouvoir revenir dans mon domaine d'activité par la suite, je ne savais pas quelle était la meilleure façon de procéder. J'ai rencontré une super conseillère en emploi qui a pu m'aider, ne serait-ce que pour faire mes dossiers de candidature [...] Après un rendez-vous avec la personne affectée à mon dossier dans l'organisme d'aide à l'emploi, j'ai décroché le poste. Je suis directement allée voir un-e propriétaire d'entreprise et je lui ai demandé : « Est-ce que vous embauchez ? » J'ai l'impression que la personne de l'organisme d'aide à l'emploi m'a vraiment aidé-e à retrouver confiance en moi.

”

Les organismes d'aide à l'emploi offrant à la fois du soutien émotionnel et des compétences pratiques pour aider les personnes 2STNB dans leur recherche d'emploi sont ceux qui ont obtenu le plus de retours positifs. Il était important pour les client-es 2STNB d'apprendre à écrire un CV, mais aussi d'être capable de rechercher des emplois correspondant le mieux à leurs intérêts. En effet, certain-es participant-es 2STNB présentaient une faible estime de soi et des problèmes de santé mentale qui les entravaient dans leur recherche d'emploi, surtout dans les domaines d'activité qui, selon elleux, étaient hors de leur portée. En fournissant du soutien émotionnel, les conseiller-ères en emploi ont permis à plusieurs personnes 2STNB d'être plus confiantes dans leur recherche d'emploi.

Mentorat, affirmation et création d'une communauté.

Les participant-es en recherche d'emploi ont également présenté les autres types d'aide que leur apportent les organismes d'aide à l'emploi, notamment en leur offrant des services de mentorat pour la recherche d'emploi, du soutien pour les aider à affirmer leurs identités 2STNB et des espaces pour développer une communauté. Le mentorat comprenait des services d'aide à

l'emploi propres aux personnes trans, ainsi que des personnes se consacrant au développement de carrière continu des personnes 2STNB. En réfléchissant à son expérience auprès de l'organisme d'aide à l'emploi, P10 s'est rappelé-e : « J'ai profité d'un bon mentorat, de personnes qui m'ont aidé-e à me développer pour atteindre mes objectifs [...] J'ai eu accès à des services de formation professionnelle destinés aux personnes queer et trans. » L'aide qu'apportent les organismes d'aide à l'emploi pour l'affirmation de l'identité trans et queer a également joué dans le fait que les participant-es soutiennent ces organismes. P57 nous a raconté :

“ J'ai vraiment trouvé que ma conseillère en emploi favorisait l'affirmation trans et queer. Elle était parfaite. Elle est même venue à l'un de mes spectacles de drag après que le mentorat se soit terminé, quand elle n'était plus officiellement ma conseillère. Elle est venue me voir à l'un de mes spectacles de drag. ”

Le caractère inclusif de ces organismes constituait également un aspect important pour P43. Iel définit la notion d'inclusion de façon plus large afin d'y inclure l'ouverture des espaces de l'organisme d'aide à l'emploi à des activités n'étant pas directement liées à la recherche d'emploi ou à la préparation à l'emploi. Iel a décrit l'organisme d'aide à l'emploi à qui iel a eu recours comme étant :

“ Super inclusif et accueillant envers les personnes queers. Toutes les semaines, il y a des soirées « portes ouvertes » pour les jeunes de 16 à 35 ans. C'est vraiment chouette de s'y rendre le vendredi soir et de voir toutes ces personnes qui n'auraient autrement peut-être pas d'espace sécuritaire où aller ou d'endroit calme où travailler, se détendre ou écouter un film ensemble. C'est un peu comme un espace communautaire. C'est vraiment cool. ”



En résumé, la plupart des organismes d'aide à l'emploi dont les participant·es parlent positivement sont ceux qui, en plus d'être inclusifs envers les personnes trans, favorisent l'affirmation des identités 2STNB. L'affirmation des identités 2STNB se manifeste par des programmes destinés aux personnes trans, du mentorat visant à aider les personnes 2STNB à atteindre des niveaux élevés de réussite dans leur secteur, ainsi que le partage de ressources physiques (par exemple : des espaces physiques) pour permettre aux personnes 2STNB de disposer d'endroits sécuritaires où se rassembler socialement en dehors des heures de travail.

Faiblesses des organismes d'aide à l'emploi

Dans cette section, nous aborderons les expériences des participant·es auprès des organismes d'aide à l'emploi et les faiblesses qui ont été identifiées. Les participant·es se sont montré·es mécontent·es de certains aspects des organismes d'aide à l'emploi, notamment les travailleur·euses en service social avec qui iels avaient fait affaire ; le fait que la collaboration avec ces organismes ne débouche que sur des emplois précaires, mal payés et à temps partiel ; le manque d'inclusion des personnes 2STNB ; et les limites des programmes cloisonnés pour les personnes se situant à l'intersection entre plusieurs identités.

Les travailleur·euses en service social individualisé Lorsque les participant·es 2STNB ont été interrogé·es sur leurs expériences auprès des organismes d'aide à l'emploi, iels ont mentionné avoir eu de mauvaises expériences avec la personne affecté·e à leur dossier, et non avec l'organisme en tant que tel. Les participant·es étaient souvent mécontent·es de leurs conseiller·ères en emploi, ces dernier·ères ne tenant pas compte de leurs besoins uniques. L'insatisfaction est un thème qui revient très souvent dans les témoignages des participant·es, qui avaient l'impression que leur conseiller·ère en emploi cherchait à administrer un programme bien précis ou à suivre des politiques d'inclusion particulières plutôt que d'écouter leurs besoins uniques et d'adapter leur travail en conséquence.

Les témoignages des participant·es concernant leur insatisfaction envers les organismes d'aide à l'emploi ont démontré qu'ils se tournaient souvent vers ce genre d'organisme pour obtenir de l'aide avec certains aspects de la recherche d'emploi qu'ils trouvaient difficile. P67 a indiqué que la personne responsable de son dossier ne semblait pas écouter son besoin d'obtenir de l'aide pour réseauter avec de potentiel·les employeur·euses. Iel nous a confié :

“

J'ai eu affaire à un homme plus âgé, qui était très désobligeant. Il s'est assis avec moi, a regardé mon CV et m'a dit : « Vous êtes juste paresseux·euse ». Il m'a carrément dit : « Eh bien, vous êtes né·e ici. Vous n'avez aucune raison de venir ici. Vous n'avez pas besoin d'aide pour écrire. » L'écriture est ma compétence principale. Iels se concentrent énormément sur l'écriture du CV, mais oublient d'apporter de l'aide pour le réseautage. Il m'a littéralement montré comment utiliser Kijiji et comment aller sur un site Web de recherche d'emploi. Il m'a également dit : « Choisissez n'importe quel emploi, puis envoyez votre beau petit CV et votre lettre de motivation, on va vous embaucher. Et vous pouvez même peut-être faire quelques petites faveurs au patron », parce que j'étais perçu·e comme une femme à ce moment-là. Il me disait : « Vous êtes très belle. Vous pourrez toujours travailler comme serveuse ou autre si vous n'arrivez pas à trouver de travail ».

”

Les personnes 2STNB sans emploi se trouvent en situation de vulnérabilité, mais en se tournant vers des organismes d'aide à l'emploi dans l'espoir d'obtenir de l'aide, elles se retrouvent parfois à faire face à des difficultés supplémentaires dans leur recherche d'emploi. De plus, les personnes 2STNB au chômage sont davantage susceptibles d'être victimes de transphobie et de sexisme. En essayant de les aider, certain·es conseiller·ères en emploi ont fait plus de mal que de bien aux personnes 2STNB en recherche d'emploi.

Tout comme pour P67, cité-e ci-dessus, le responsable du dossier de P79 s'est éloigné du service de son agence destiné aux membres de la population sourde et s'est orienté vers son engagement à servir les « minorités visibles ». Il se souvient :

“

Il a essayé de me faire indiquer que j'étais sourd et que je faisais partie d'une minorité visible, ce qui n'est pas le cas. C'était très gênant [...] Je ne me souviens même pas du reste parce que j'avais été perturbé par ça. Je n'allais pas très bien mentalement non plus à l'époque, mais c'était très étrange. Je n'ai pas trop cherché à obtenir de l'aide pour trouver un emploi depuis, parce que je n'en avais absolument rien tiré à l'époque. Le conseiller ne m'a ensuite plus jamais répondu. J'ai fait tout ça pour rien et je ne peux pas m'empêcher de me demander si c'est parce que j'ai refusé de faire ce qu'il m'avait dit.

”

Non seulement ce participant n'a pas reçu les services adéquats dont il avait besoin, mais en plus, il a compromis sa santé mentale pendant cette période et a dû réaliser un travail émotionnel supplémentaire pour aller à l'encontre du responsable de son dossier, qui confondait le fait d'appartenir à une minorité (par exemple, être sourd·e) et le fait d'appartenir à une minorité visible.

D'autres participant·es 2STNB ont indiqué leur mécontentement envers les approches limitées qu'adoptent souvent les travailleur·euses en service social avec qui iels ont fait affaire. Par exemple, P64 a indiqué que la personne responsable de son dossier « semble choisir auxquelles de mes questions elle va répondre » et « ne me donne pas toutes les informations d'un coup ». De plus, P64 ne se sentait pas soutenu·e dans ses efforts pour trouver une façon de financer ses études, en partie parce que cette conseillère semblait dissuader P64 de développer de nouvelles compétences. Quand iel posait des questions pour savoir comment poursuivre ses études, iel se rappelle « qu'elle disait qu'on allait y revenir, puis finalement n'y répondait jamais ».



Étant en position d'aider ou d'entraver les personnes 2STNB en recherche d'emploi, les conseiller·ères en emploi jouent un rôle de gardien·ne de l'accès à l'emploi. Les participant·es ayant rencontré des problèmes avec leurs conseiller·ères en emploi ont indiqué ne pas sentir que leurs besoins particuliers étaient pris en compte, notamment celui de les aider à devenir plus compétitif·ives sur le marché du travail. Souvent, on considérait qu'iels n'avaient pas besoin d'aide parce qu'iels n'appartenaient pas à un groupe minoritaire particulier ni à une population vulnérable, ou encore parce qu'on pensait qu'iels possédaient déjà toutes les compétences requises pour trouver un emploi. Les expériences négatives que vivent les personnes 2STNB en recherche d'emploi avec leurs conseiller·ères en emploi entraînent de multiples répercussions chez elles. D'une part, des conséquences émotionnelles, parce qu'elles ne se sentent pas comprises ou se sentent rejetées, et d'autre part, des conséquences financières, parce qu'elles restent dans une position difficile sur un marché du travail très concurrentiel.

« **McJobs.** ». Les participant·es 2STNB ont aussi mentionné décrocher des emplois précaires, à bas salaire et à temps partiel à la suite du recours aux services des organismes d'aide à l'emploi. De nombreuses personnes 2STNB en recherche d'emploi ont fait appel à des organismes d'aide à l'emploi dans l'espoir d'obtenir non pas un simple emploi, mais un meilleur type d'emploi. Les personnes 2STNB ont défini ce qu'elles entendent comme « meilleur type d'emploi » en termes de potentiel de revenu, mais aussi de sentiment de sécurité concernant leurs identités.

Les conseiller·ères en emploi prêtaient souvent attention aux besoins spécifiques de leurs client·es. P27, par exemple, recherchait un emploi avec des horaires plus flexibles afin de pouvoir organiser son temps comme iel le souhaite. Bien que sa conseillère l'ait écouté·e et ait essayé de répondre à ses besoins, elle l'a tout même orienté·e vers le marché du travail précaire. Iel a expliqué :

“

J'ai eu recours à un organisme d'aide à l'emploi. C'était un programme d'emploi fédéral. Ça avait l'air beau sur le papier. C'était séduisant, mais la conseillère ne cessait de m'inciter à travailler pour Skip The Dishes [...] C'était sa solution en termes d'emploi parce que les horaires étaient flexibles et que je pouvais décider de mon emploi du temps [...] J'ai tenté l'expérience et c'était horrible. Je ne gagnais pas d'argent. J'en perdais, même [...] Je répétais : « Je ne pense pas que ce soit un emploi. Je pense que c'est une arnaque. » Je payais littéralement de l'essence juste pour conduire par-ci par-là et essayer de gagner de l'argent, et j'en perdais.

”

Les participant·es peuvent être attiré·es par certains organismes d'aide à l'emploi parce qu'ils semblent séduisants ou parce qu'ils sont financés par le gouvernement fédéral. Dans tous les cas, les emplois recommandés ne sont pas tous « séduisants ». Au contraire, ils peuvent être précaires et coûter de l'argent aux personnes 2STNB en recherche d'emploi alors qu'elles ont déjà peu de revenus.

D'autres participant·es ont critiqué les organismes d'aide à l'emploi auxquels ils ont fait appel, car les recommandations d'emploi qui leur ont été faites montraient que leurs besoins en tant que travailleur·euses 2STNB n'étaient pas pris au sérieux. Lorsqu'il a été interrogé·e sur ses expériences auprès des organismes d'aide à l'emploi, P31 a expliqué :

“

Ça laisse vraiment à désirer. J'ai fait partie de deux programmes d'aide à l'emploi qui étaient censés me garantir de trouver un bon travail. Leur définition d'un bon emploi, c'était le commerce de détail [...] Je préférerais ne pas aller dans ce domaine parce qu'il s'y passe vraiment trop de choses qui n'ont pas de bon sens. On m'y a traité·e de tous les noms possibles.

”

De nombreux·ses participant·es se sont tourné·es vers des organismes d'aide à l'emploi en pensant que leurs programmes et services les aideraient à trouver un « bon emploi ». Comme de nombreuses personnes en recherche d'emploi, les personnes 2STNB avaient besoin de trouver des emplois où elles pouvaient gagner suffisamment d'argent pour vivre correctement, avoir un certain contrôle de leur emploi du temps et ne pas être victimes de harcèlement basé sur l'identité de genre. Les client·es 2STNB qui ont été orienté·es vers des emplois précaires ont estimé qu'il s'agissait d'une faiblesse des programmes et des services offerts par les organismes d'aide à l'emploi.

Manque d'inclusion propre aux identités trans et 2Spirit. Tandis que les sections précédentes soulignent la nécessité pour les organismes d'aide à l'emploi de disposer de soutien propre aux besoins des communautés 2STNB, nombre de participant·es ont explicitement mentionné le manque d'inclusion des personnes 2STNB au sein de certains organismes en particulier. Les expériences des participant·es sont claires : les programmes et les services liés à l'emploi spécifiquement destinés aux personnes 2STNB sont essentiels, car l'identité de genre s'entrecroise avec le racisme et la queerphobie, qui sont un obstacle à l'entrée sur le marché du travail.

Pour certain·es participant·es, le recours aux services d'organismes d'aide à l'emploi avait été mandaté par des programmes d'assistance sociale. Devoir travailler avec des organismes d'aide à l'emploi pour rester éligible aux services sociaux constituait un défi pour les personnes 2STNB dont les identités n'étaient pas reconnues par ces organismes. Le participant P08 se rappelle certaines expériences durant lesquelles il avait besoin de travailler avec des organismes d'aide à l'emploi lorsqu'il bénéficiait d'une aide financière. Il a expliqué ceci :

“

Les membres du personnel de l'organisme ne savaient pas quoi faire de moi, car j'étais la première personne trans dont iels devaient s'occuper. Je leur ai dit : « J'ai besoin de cet accommodement. » On m'a répondu : « Nous vous laissons faire de votre côté, et si vous nous dites que vous

ne pouvez pas travailler, nous n'allons pas essayer de vous forcer. »
L'organisme ne savait pas comment m'aider à trouver des postes qui pourraient me convenir assez bien. Alors, un autre organisme d'aide à l'emploi m'a assisté dans la mise à jour mon CV, mais là encore, on ne m'a toujours pas aidé à trouver des postes adaptés. Tout le monde me disait : « Vous être très qualifié, mais nous ne savons tout simplement pas quoi faire avec votre profil. »

”

Ce manque de connaissances concernant la manière d'intégrer des considérations propres aux personnes 2STNB dans les programmes et les services des organismes d'aide à l'emploi a également été cité par d'autres participant-es. P73 a mentionné avoir participé à des ateliers conçus pour se préparer aux entretiens d'embauche, ainsi qu'à ceux concernant la régulation des émotions personnelles sur le lieu de travail. En faisant référence à ces compétences, iel a expliqué :

“

Le problème ne venait pas de moi, mais du respect des autres personnes à mon égard. C'était super d'avoir ce soutien et cette possibilité de m'affirmer, mais je ne pense pas qu'il s'agissait vraiment de l'objectif du programme. Ça ne l'était clairement pas. Il n'y avait rien sur le sujet suivant : comment survivre lorsque l'on est une personne trans et que personne ne veut que vous travailliez ici ? J'avais plutôt besoin d'aide par rapport à cela. Mais ces ateliers comportaient plutôt des conseils sur comment se retenir de frapper son ou sa supérieur-e. Ces informations n'étaient pas très pertinentes pour moi.

”

Le manque d'inclusion des personnes 2STNB est allé au-delà des participant-es ayant fait face aux limites des services des organismes d'aide à l'emploi. L'absence de programmes et de services spécifiques a incité de nombreuses

personnes 2STNB en recherche d'emploi à arrêter totalement de travailler avec des organismes d'aide à l'emploi. En réfléchissant au manque de soutien reçu de la part des organismes d'aide à l'emploi, P23 a évoqué :

“

Il n'y avait absolument rien [...] Étant une personne *2Spirit*, je n'ai jamais vraiment fait partie de la culture queer propre aux colons. Je n'y ai jamais trouvé ma place. Je n'ai donc jamais accédé à d'autres services. Je pense même qu'il n'y avait aucun service dédié à l'emploi à cette époque. Ou bien je ne me sentais pas à l'aise à l'idée de m'y rendre pour tenter de faire connaissance avec d'autres personnes là-bas.

”

Beaucoup de participant·es ont évoqué les points faibles des organismes d'aide à l'emploi en faisant référence au manque d'inclusion des personnes 2STNB et de programmes d'emploi spécifiques qui répondent aux problèmes qu'elles rencontrent sur le lieu de travail. Les personnes 2STNB ont pu suivre des formations générales sur la rédaction d'un CV et les entretiens d'embauche. Cependant, il est important que les organismes d'aide à l'emploi puissent répondre aux préoccupations des demandeur·euses d'emploi 2STNB concernant la meilleure manière de se présenter aux employeur·euses potentiel·les et la façon de réagir face au harcèlement transphobe et raciste sur le lieu de travail. Les témoignages ci-dessus démontrent le besoin urgent pour les organismes d'aide à l'emploi de s'éduquer et d'intégrer du contenu propre aux personnes 2STNB dans leurs programmes et services avant de travailler avec des usager·ères 2STNB.

Programmes compartimentés et intersectionnalité des identités. En plus de l'incapacité des organismes d'aide à l'emploi à satisfaire les besoins spécifiques en matière d'emploi des identités 2STNB, les participant·es ont fréquemment mentionné le manque d'attention de ces organismes envers l'intersectionnalité de leurs identités. Les participant·es ont exprimé des préoccupations concernant le manque de compréhension par les organismes d'aide à l'emploi

du fait que leur identité de genre est entrecroisée avec leur origine ethnique et raciale, leur âge (pour les personnes jeunes et les aîné·es 2STNB), leur sexualité et leur situation de handicap.

L'intersectionnalité existant entre les identités 2STNB et le handicap était prédominante parmi les participant·es ayant exprimé leurs préoccupations concernant la nature compartimentée des programmes des organismes d'aide à l'emploi et le besoin de prendre en compte l'intersectionnalité des identités. Les participant·es ont également émis des préoccupations quant au traitement que reçoit la clientèle 2STNB des organismes d'aide à l'emploi. P49 nous a alerté·es sur le fait que les méthodes utilisées par les organismes d'aide à l'emploi renforcent la croyance selon laquelle le bénévolat est plus adapté aux personnes en situation de handicap. Il a expliqué la chose suivante :

“

Je pense que de nombreux services d'emploi traitent le travail bénévole comme étant spécifiquement destiné aux personnes en situation de handicap. Je ne dirais même pas que c'est profondément inutile, je dirais plutôt que c'est cruel, car cette croyance dévalorise de manière explicite le travail des personnes handicapées. Les personnes en situation de handicap ont déjà assez de mal à trouver du travail. Cela revient à penser que si l'on a besoin d'accommoder une personne, il ne faut pas la payer. Il existe sans conteste des services d'emploi qui perpétuent cette idée et cela n'aide personne.

”

P33 a fourni des détails sur la nature compartimentée de nombreux programmes destinés aux demandeur·euses d'emploi et sur les difficultés liées à la prise en charge des obstacles à l'emploi sur le plan intersectionnel. Il a réfléchi à ses expériences avec plusieurs organismes d'aide à l'emploi depuis son immigration au Canada :

“

Mon Dieu, j'ai essayé tellement de choses [...] J'ai commencé le programme seulement deux semaines après mon arrivée au Canada [...] J'étais vraiment à la traîne et le programme n'était pas conçu pour les personnes malades [...] On me coupait dans mon élan pour les petites choses que j'essayais de mettre en place en tant qu'immigrant-e, juste pour prendre un peu confiance en moi, savoir où j'en étais, tout ça. Les organismes d'aide à l'emploi regardaient mes diplômes et me disaient : « Oh, mais vous êtes très intelligent-e, vous devriez trouver un travail très bien payé », ce à quoi je répondais : « Mais enfin, je n'ai aucune expérience! Et je suis très malade. Je ne peux pas. J'ai aussi des responsabilités. De très grosses responsabilités, mon enfant ne va pas se surveiller toute seule, vous savez! » Les organismes d'aide à l'emploi ne voulaient pas intégrer ces paramètres, alors ils ne pouvaient pas m'aider.

”

P20 nous a fait part de ses expériences avec un organisme d'aide à l'emploi pour les jeunes rencontrant des obstacles à l'emploi liés à la santé mentale. Il a spécifiquement mentionné un programme intensif d'un mois qu'il a défini comme « plutôt capacitiste ». Il a poursuivi sur ce capacitisme en évoquant le contenu spécifique du programme, expliquant la chose suivante :

“

J'ai découvert qu'il existait de nombreuses situations dans lesquelles l'organisme d'aide à l'emploi disait des choses comme : « voici comment divulguer un handicap », « voici comment demander des accommodements sur le lieu de travail ». Je faisais partie des membres du groupe qui avaient déjà eu plusieurs emplois et avaient du mal à en trouver un autre et, en tant que tel, j'avais un point de vue différent. Alors je leur ai expliqué : « j'ai déjà essayé ça, j'ai essayé tout ce que vous suggérez, et ça a juste mené à du harcèlement, à ne pas recevoir de soutien et à me faire dire que ce lieu de travail n'était pas fait pour moi. »

”



Les organismes d'aide à l'emploi sont appelés à jouer un rôle important dans l'élimination des obstacles à l'emploi rencontrés par les personnes 2STNB. Les participant·es ayant travaillé avec des organismes d'aide à l'emploi ont parlé des manières dont iels ont bénéficié de l'éducation et de la formation aux compétences pratiques fournies par ces organismes. Par exemple, les demandeur·euses d'emploi 2STNB ont souvent besoin d'apprendre à rédiger un CV et trouvent que les conseils sur les entretiens d'embauche sont utiles. Pour de nombreux·ses participant·es 2STNB, le soutien et l'encouragement reçus de la part de leur conseiller·ère à l'emploi personnel·le étaient très significatifs, valorisant et favorisant l'affirmation de leur identité de genre. Un autre point fort des organismes d'aide à l'emploi concerne le mentorat sur l'emploi fourni par de nombreux organismes, ainsi que la mise à disposition d'un espace physique (par exemple : espace de bureau) pour que les personnes 2STNB puissent se rassembler lors d'événements sociaux et former une communauté avec d'autres demandeur·euses d'emploi dans un environnement sécuritaire.

D'autres participant·es ont émis des critiques à propos de certains aspects des programmes et services offerts par les organismes d'aide à l'emploi. Des préoccupations importantes ont souvent été exprimées au sujet des différents types d'emploi vers lesquels les bénéficiaires 2STNB étaient orienté·es. Les participant·es ont souvent commencé à travailler avec les organismes d'aide à l'emploi en s'attendant à ce qu'ils les aident à trouver un « bon travail » plutôt que n'importe quel travail. Les espoirs des participant·es ont souvent été anéantis, car iels ont été encouragé·es à postuler pour des emplois mal payés, à temps partiel ou ponctuels qui ne leur permettraient pas d'améliorer leurs compétences ni de favoriser leur sécurité financière. D'autres participant·es ont évoqué le manque d'inclusion des personnes 2STNB et le manque de programmes spécifiques à cette population dans les organismes d'aide à l'emploi. Certains organismes d'aide à l'emploi n'étaient pas assez bien outillés pour comprendre les enjeux liés aux identités 2STNB ou ne pouvaient pas conseiller leurs usager·ères sur la manière de gérer les tensions et le harcèlement sur le lieu de travail liés à l'identité 2STNB. Ce manque d'inclusion

des personnes 2STNB s'accompagnait souvent d'un cloisonnement des programmes et d'une inattention envers les oppressions intersectionnelles. Beaucoup de demandeur·euses d'emploi 2STNB ont également rencontré des problèmes avec leurs employeur·euses, collègues et clientèle, dans lesquels l'identité de genre est indissociable du racisme, de l'hétéronormativité et du capacitisme. Les organismes d'aide à l'emploi ont le pouvoir d'outiller les demandeur·euses d'emploi 2STNB et de les aider à développer leurs capacités et compétences de manière à les rendre compétitif·ives sur le marché du travail si et seulement si ces organismes tirent parti de leurs forces et résolvent les problèmes qui découragent les personnes 2STNB de travailler avec elleux.

Environnements de travail favorables

Les participant·es à cette enquête n'ont pas tous·tes fait l'expérience d'un environnement de travail favorable, mais le point de vue des personnes dont c'est le cas permet de guider les employeur·euses qui souhaitent renforcer l'inclusion des employé·es 2STNB sur le lieu de travail. Cette section présente ce à quoi ressemblaient les environnements de travail favorables dans lesquels ont évolué une partie des participant·es et les répercussions qu'ont les environnements de travail inclusifs et favorisant l'affirmation sur le sentiment d'appartenance, la sécurité et la santé mentale des participant·es.

La majorité (63 %; $n = 325/520$) des participant·es à l'enquête étaient tout à fait d'accord ($n = 121$) ou plutôt d'accord ($n = 204$) avec le fait que leur employeur·euse avait favorisé un environnement de travail sécuritaire et sain pour tous·tes les employé·es, quelles que soient leurs identités. Un peu plus de la moitié (56 %; $n = 292/520$) des participant·es à l'enquête ont indiqué avoir connaissance du fait que des politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion étaient en place sur leur lieu de travail, et près d'un tiers (31 %; $n = 160/520$) ont mentionné que des formations obligatoires sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité devaient être suivies sur leur lieu de travail. Selon les participant·es interrogé·es, dans les environnements de travail favorisant l'affirmation, on retrouve la mise en place de facteurs structurels comme

des politiques et des pratiques inclusives, des groupes de ressources pour les employé·es, certaines pratiques en matière de formation et d'éducation du personnel, des avantages médicaux, ainsi que des responsables, superviseur·es et collègues à l'écoute et fournissant du soutien. Lorsque les lieux de travail avaient clairement communiqué et suivi leurs politiques, les participant·es 2STNB interrogé·es se sont senti·es soutenu·es et ont pu se sentir affirmé·es dans leur genre. De plus, les participant·es interrogé·es ont souligné l'avantage de bénéficier d'une couverture santé complète comprenant des fonds liés à la transition et des congés pour la convalescence après les chirurgies, ainsi que du soutien sur le lieu de travail comme les groupes de ressources pour les employé·es 2SLGBTQI. Certain·es participant·es ont parlé du fait que travailler dans des espaces et organisations queer a entraîné des répercussions positives sur leurs expériences quotidiennes au travail. Les participant·es ont évoqué l'incidence positive du fait que certain·es responsables, superviseur·euses et collègues aient dépassé leurs attentes pour veiller à ce que leurs expériences d'emploi soient respectueuses, inclusives, favorisent l'affirmation et que les environnements de travail soient sécuritaires.

Environnements de travail positifs

En parlant de leurs expériences sur des lieux de travail favorisant l'affirmation, les participant·es ont utilisé des descripteurs variés qui, pris ensemble, peignaient le tableau des caractéristiques des environnements de travail favorables (voir Figure 1). Les répercussions d'un environnement de travail positif ne peuvent pas être sous-estimées. P73 a partagé ce qui suit :

“

Dès que l'on a commencé à me respecter, même si c'était juste un petit nombre de personnes, et que mes collègues se sont mis·es à utiliser mes pronoms, je me suis senti·e tellement plein·e d'espoir. [...] Cela a vraiment tout changé pour moi une fois que mes collègues m'exprimaient leur soutien, une fois que j'avais des allié·es sur mon lieu de travail. Je me pose sans cesse la question, c'est donc à cela que ça ressemble

pour les personnes cis? Elles peuvent juste se rendre au travail et se sentir soutenues? Elles n'ont même pas à y penser. Moi, je ne peux tout simplement pas y croire. Je n'arrive pas à croire que mes collègues utilisent mes pronoms, ça m'a fait un sacré choc [...] Il m'est apparu très clairement qu'à partir du moment où je me trouve dans un lieu de travail favorable, tout d'un coup, je reprends espoir et je suis heureux-se, le monde me paraît beau. Ce qui était en train de se passer était absolument évident pour moi. Je ne voulais pas mettre fin à mes jours, car je suis trans, je voulais le faire, car je ne pouvais pas imaginer un monde dans lequel je finirais un jour par être perçu-e comme la personne que je suis vraiment.

”

En dehors d'offrir un lieu de travail positif et inclusif, il est essentiel que l'employeur-euse communique un message explicite sur la tolérance zéro en ce qui concerne les abus, les préjugés et la haine. Ces valeurs doivent être claires et appliquées dans les politiques, les procédures et les pratiques sur le lieu de travail.

**Se sentir soutenu-e • Aimer travailler • Inclusion • Soutien • Affirmation •
Affirmation de l'identité trans • Positivité queer • Tolérance zéro pour les
préjugés et les abus • Respect • Espace sécuritaire •
Pouvoir être soi-même • Acceptation • Compréhension • Réflexion •
Valorisation • Éthique de la sollicitude • Bonnes politiques • Formation et
éducation • Toilettes inclusives • Se sentir à l'aise • Alliance inclusive
Représentation, pas d'inclusion de façade**

Rôle des politiques et des pratiques inclusives

Lorsque les lieux de travail avaient mis en place des pratiques et des politiques rigoureuses sur les noms, les pronoms, le respect et l'inclusion, les participant-es se sentaient soutenu-es et leur identité de genre était

affirmée. Par exemple, P06 a travaillé avec une organisation communautaire comportant une représentation queer et a parlé de ses expériences de travail : « Dans l'ensemble, c'était une super expérience [...] Les politiques étaient bien pensées, je me suis vraiment senti·e soutenu·e et j'ai même beaucoup aimé le travail que je faisais. J'ai pu collaborer avec d'autres personnes queer. » Les participant·es ont fourni des exemples d'interactions positives sur le lieu de travail pendant les entretiens, le processus d'intégration et leur travail quotidien. Par exemple, pendant un entretien, P39 a dit qu'elle était une femme trans. On lui a répondu que cela ne serait pas discriminatoire. En réfléchissant plus tard à ses expériences sur ce lieu de travail, elle a partagé : « On ne m'a jamais mégenrée ».

Plusieurs participant·es ont parlé des répercussions positives des politiques sur le lieu de travail concernant l'utilisation des noms et des pronoms, en particulier lors des entretiens d'embauche, du processus d'intégration ou de la modification d'un nom ou d'un pronom. Dans plusieurs lieux de travail, les pronoms font partie des signatures de courriel. De telles politiques peuvent avoir des conséquences majeures sur les employé·es 2STNB genré·es de manière appropriée. En effet, un peu plus d'un quart (27 %) des participant·es à l'enquête ont indiqué que leurs pronoms n'étaient pas respectés au travail. Par exemple, P12 a partagé une expérience dans laquelle un·e collègue lui a offert son aide :

“

Je lui ai dit que j'utilisais un nom et des pronoms différents en dehors du travail [...] Sa réaction a été chaleureuse, iel m'a beaucoup soutenu·e et a montré de l'enthousiasme à l'idée de me venir en aide sur-le-champ. Iel m'a dit : « bam bam bam, on va faire ci, on va faire ça, il faut simplement contacter les RH, c'est simple ! » et iel était très content·e de m'appeler [par mon prénom].

”

Les participant·es ont indiqué pouvoir porter leur nom d'usage sur leurs badges de travail, qu'on leur a demandé leurs pronoms lors de leur embauche et que des mesures sont entreprises rapidement en cas de demande de modification. Toutes ces actions importantes contribuent à rendre le lieu de travail plus sécuritaire pour les employé·es 2STNB.

Rôle de la formation sur le lieu de travail

La formation et les initiatives pédagogiques obligatoires sur le lieu de travail ont été mentionnées comme étant des facteurs contribuant à un environnement de travail inclusif et favorisant l'affirmation. Pour certain·es participant·es, cela a allégé le fardeau de devoir éduquer les autres personnes sur les identités et les questions trans et queer. Par exemple, sur le lieu de travail de P22, un service entier est dédié à l'éducation :

“

Nous avons tout un service qui s'occupe de l'éducation et de la sensibilisation, en particulier en ce qui concerne les questions trans, qui œuvre à faire en sorte que l'organisation et les installations/services individuels aient davantage conscience de l'inclusion [...] et qui s'assure que le personnel soit au courant que des personnes non binaires ou transgenres peuvent se présenter pour y faire attention.

”

Il est important de réduire le fardeau que représente l'éducation pour les employé·es 2STNB, car la tâche que représente le fait de s'assurer qu'un lieu de travail est sécuritaire et favorise l'affirmation par le biais de formations doit être réalisé par la direction des organisations, et cette responsabilité ne doit pas incomber aux employé·es non binaires, trans ou bispirituel·les. P08 nous a fait part des conséquences de cette approche sur ses expériences au travail :

“

En général, je suis respecté·e et valorisé·e en tant que personne. On ne me considère pas non plus comme la « personne trans de référence »,

ce qui est un bon point. On ne me traite pas comme la personne qui doit éduquer tout le monde sur tous les sujets [...] C'était très agréable de pouvoir faire mon travail, quitter le bureau et ne pas avoir à ramener quoi que ce soit à la maison en termes de dommages émotionnels, vous voyez?

”

Toutefois, il est toujours possible de faire mieux sur certains lieux de travail. Par exemple, P09 a partagé : « On organise généralement des campagnes pédagogiques à l'échelle de l'entreprise, on fait venir des intervenant·es [...], mais ça ressemble plutôt à une formation "Les personnes queer pour les nuls". On en est là niveau communication, on doit utiliser un langage simple. » Plusieurs autres participant·es ont indiqué que, même si on ne leur a pas demandé personnellement de dispenser ces formations, on les a sollicité·es pour identifier des possibilités de formation et organiser ces initiatives.

Rôle des responsables, des superviseur·es et des collègues

Ce sont la direction, les responsables et les superviseur·es d'une organisation qui donnent le ton du lieu de travail. Quant aux collègues, iels peuvent façonner les expériences quotidiennes. En réfléchissant à leurs expériences de travail positives, les participant·es ont évoqué les responsables, les superviseur·es et les collègues qui dépassent les attentes pour s'assurer que leurs expériences d'emploi sont respectueuses, inclusives et favorisent l'affirmation, mais aussi que les environnements de travail sont sécuritaires.

Les responsables jouent un rôle majeur pour s'assurer qu'un lieu de travail est sécuritaire et inclusif pour les employé·es queer et 2STNB. Les participant·es ont mentionné qu'il était évident que leurs responsables avaient travaillé dur pour créer des environnements où les employé·es se sentent en sécurité, soutenu·es et en mesure de s'affirmer. Par exemple, P09 a partagé :

“

C'est sûr, c'est important que les membres du personnel se sentent dans un espace sécuritaire pour elleux, [...] qui doit d'ailleurs être sécuritaire pour tout le monde. J'aimerais que ce soit plus le cas. J'ai eu beaucoup de chance de tomber sur une patronne qui a travaillé très dur pour mettre en place ce type de soutien et d'espace. Elle a travaillé d'arrache-pied pour y parvenir, ce qui était super. Elle est le genre de chef-fe que j'aimerais être.

”

De plus, P23, qui a travaillé dans une société de services de première ligne, a réfléchi aux pratiques d'embauche de ses responsables et à leur manière de passer de la parole aux actes :

“

Mon responsable, qui s'occupe de la plupart du processus d'embauche, a vraiment recruté des personnes queer. Effectivement, nous venons d'accueillir de nombreuses nouvelles recrues et je trouve ça génial. Il essaie donc vraiment de passer à l'action, pas seulement en recrutant des personnes, mais aussi en s'assurant que celles que nous soutenons et servons verront leur genre affirmé et profiteront d'un environnement de travail et d'expériences favorables.

”

Par exemple, P71 a partagé son expérience de travail dans un magasin de vente au détail favorisant l'affirmation du genre et respectueux des personnes trans, où une collègue a commencé à utiliser un nouveau nom et de nouveaux pronoms : « Elle utilise désormais ces pronoms et un autre nom, ce qui est accepté et reconnu. [...] Elle sait que nous sommes là pour elle. » Lorsque les responsables ont fait l'effort de s'assurer qu'un lieu de travail est inclusif, cela représente un avantage considérable pour tous·tes les employé·es, en particulier les personnes 2STNB. Quand un lieu de travail est sécuritaire, les employé·es 2STNB se sentent accepté·es, affirmé·es et légitimes.

Les responsables de certain·es participant·es faisaient partie de la communauté 2SLGBTQI, ce qui a entraîné des répercussions positives sur leur environnement de travail. Les responsables 2SLGBTQI défendent le traitement égalitaire, établissent et favorisent des lieux de travail inclusifs et affirment les identités, les noms et les pronoms des employé·es 2STNB sans problème. Trois participant·es ont donné des exemples :

“

La responsable a engagé toute une équipe de personnes queer. Elle s'identifie comme asexuelle. Tout était simplement très respectueux et nous avons beaucoup de valeurs en commun [...] elle nous a toujours vu·es comme des personnes à part entière. Selon moi, c'est tout ce dont une personne queer peut rêver au travail.

”

“

La personne qui gère mon équipe est non binaire. C'est la première fois dans ma vie que je travaille pour un·e supérieur·e hiérarchique non binaire. Il fait entendre sa voix et défend nos droits. C'est vraiment appréciable, car pour moi cela transforme totalement l'environnement de travail de manière positive.

”

“

On m'a demandé quels étaient mes pronoms, mais comme je savais que le·la propriétaire entretenait une relation étroite avec une personne s'identifiant comme non binaire, je n'ai pas ressenti de gêne à l'idée d'avoir cette conversation. Plus le temps passait, plus je me disais : « Oh, on utilise vraiment mes pronoms », vous savez ? Une autre personne non binaire travaillait également au même poste que moi, alors j'ai toujours eu le sentiment qu'il s'agissait d'un espace sécuritaire.

”

Pour les participant·es, les conséquences découlant du fait d'avoir des responsables 2SLGBTQI signifiait ressentir un plus grand sentiment d'appartenance en constatant que leurs noms et pronoms étaient respectés, que leurs identités étaient affirmées et que leurs valeurs personnelles se reflétaient sur leur lieu de travail.

Allié·es sur le lieu de travail

La plupart du temps, les responsables, les superviseur·es et les collègues des participant·es ne faisaient pas partie de la communauté 2SLGBTQI. Cependant, plusieurs participant·es ont évoqué avoir des allié·es sur leur lieu de travail et les répercussions positives que cela a eu sur leur sentiment de sécurité et d'appartenance. Selon elleux, cela se manifestait par (a) une utilisation du langage attentive et prudente (par exemple : langage inclusif), y compris le respect des noms et des pronoms, (b) le fait de prendre la défense d'autres personnes au travail et (c) un apprentissage et une remise en question.

Utilisation du langage attentive et prudente. Les participant·es ont partagé de nombreux exemples de situations dans lesquelles leurs responsables, leurs superviseur·es et leurs collègues ont agi en tant qu'allié·es sur le lieu de travail en faisant preuve de prudence et d'attention dans leurs paroles. Cela comprend l'utilisation d'un langage inclusif et le respect des noms/pronoms des employé·es 2STNB. On peut citer le mot « partenaire » comme exemple de langage inclusif pour parler de la personne qui partage la vie de quelqu'un. P17 se souvient : « Mon responsable est génial, car même avant que je ne sorte du placard, il utilisait un langage inclusif comme "partenaire". [...] Il fait vraiment attention. » Un autre exemple concerne l'environnement de travail physique, à savoir l'actualisation de la signalétique des toilettes pour passer de toilettes genrées à des toilettes inclusives. Enfin, d'autres participant·es ont indiqué qu'on leur a demandé leurs noms et leurs pronoms au cours de l'entretien d'embauche et du processus d'intégration.

Toutefois, l'exemple le plus couramment cité parmi les participant·es 2STNB était l'utilisation correcte des noms et des pronoms par leurs responsables, leurs superviseur·es et leurs collègues. Par exemple, P26 a partagé une expérience avec un collègue :

“

Je lui avais simplement dit qu'à présent je m'appelais [nom], que j'étais en plein dans ces démarches. Je me rappelle qu'il m'a demandé : « Hé, quels sont tes pronoms ? Quand j'entends [nom], mon cerveau pense "elle", mais je ne veux pas faire de suppositions. » J'étais agréablement surprise. Bien vu, merci ! « C'est bien "elle", mais j'apprécie que tu me le demandes. » C'était un processus agréable.

”

Les participant·es ont également partagé des exemples de cette pratique chez leurs superviseur·es direct·es. P28 raconte :

“

Mes superviseur·es direct·es n'étaient pas beaucoup plus âgé·es que moi, mais iels ont insisté sur le respect des pronoms des personnes sur le lieu de travail et utilisaient « iel » pour moi. Je savais que si je révélais que j'étais [identité de genre] et demandais aux personnes d'utiliser d'autres pronoms, cela serait bien reçu et accepté dans cet environnement.

”

Pour beaucoup, cette pratique faisait partie intégrante de la culture, des politiques et des pratiques du lieu de travail. Les participant·es ont mentionné que leur lieu de travail se déclarait comme un espace sécuritaire et dispensait des formations sur l'équité, la diversité et l'inclusion au contenu explicite en ce qui concerne le respect des noms et pronoms et la tolérance zéro à l'égard de la haine et des préjugés. Sur certains lieux de travail, les pronoms étaient également inclus dans les signatures de courriel. Le fait de travailler dans un

environnement inclusif se traduisait par un sentiment d'affirmation chez les participant-es, qui se sentaient plus en sécurité au travail.

Prendre la défense d'autres personnes. Dans le même ordre d'idées, les participant-es ont fait part de leurs témoignages concernant des situations dans lesquelles leurs responsables, superviseur-es ou collègues avaient agi en tant qu'allié-e en adoptant un comportement respectueux, en corrigeant la mauvaise identification du genre, en interpellant des personnes ou en agissant en coulisses pour que les employé-es 2STNB n'aient pas à porter le fardeau de l'éducation de leurs collègues. Dans le sondage, sur les 547 participant-es ayant fourni une réponse, 39 % sont plutôt d'accord ($n = 142$) ou tout à fait d'accord ($n = 72$) avec l'affirmation selon laquelle leurs collègues ont pris leur défense en s'exprimant dans des situations de discrimination sur le lieu de travail. Par exemple, P41 a partagé un exemple de comportement respectueux :

“

Lorsque j'ai commencé [mon travail], il n'y avait pas vraiment de politique en place sur le respect des pronoms. Au départ, on me mégenrait dans les courriels, ce qui arrive encore aujourd'hui d'ailleurs. [...] J'ai eu la chance de tomber sur un-e superviseur-e vraiment génial-e et quelques allié-es dans l'équipe qui ont vraiment compris et montré l'exemple du comportement à adopter, pour que les autres puissent voir ce que c'était de respecter l'identité de genre d'une personne.

”

D'autres participant-es ont partagé une expérience dans laquelle leurs collègues, leurs superviseur-es et leurs responsables utilisaient toujours les bons noms/pronoms, tout en corrigeant la mauvaise identification du genre, donnant ainsi le ton sur le lieu de travail. Même en cas de présence d'allié-es de poids sur le lieu de travail, il arrive que les personnes 2STNB continuent à être mégenrées et à subir un manque de respect. Lorsque cela arrive, il est important que des personnes agissent en tant qu'allié-es à leur égard. Par

exemple, P17 a raconté que son responsable rappelait à l'ordre les autres de manière ouverte :

“

J'ai de la chance, car mon responsable rappelle les gens à l'ordre en public. Il est visiblement contrarié lorsque l'on me mégenre. Je l'ai vu se décomposer lorsque nous avons eu des conversations bidon sur les toilettes, et quand quelqu'un me mégenre, il en perd les mots, il ne peut pas le tolérer.

”

De plus, P08 a raconté que, lorsqu'il a signalé une mauvaise identification du genre répétée à la personne responsable de son équipe, celle-ci a immédiatement pris des mesures avec le syndicat, qui a résolu efficacement le problème. Ces mesures rapides et la résolution de ce problème ont été un soulagement pour P08 :

“

Je pouvais simplement être moi-même et détendu-e, sans avoir à gérer le stress de tout ce que je dois déjà subir au quotidien en dehors du travail. C'était très agréable de pouvoir effectuer mon travail, quitter le bureau et ne pas avoir à ramener quoi que ce soit à la maison en termes de dommages émotionnels.

”

Enfin, P50 a expliqué que son superviseur avait pris en charge le fait de veiller à ce que le lieu de travail soit sécuritaire :

“

Mon superviseur m'épargne beaucoup de choses [...] Selon moi, il pense qu'il lui incombe la responsabilité de s'assurer que le lieu de travail reste à la hauteur. Il doit donc discuter régulièrement avec d'autres

responsables et il doit probablement régulièrement couper court à leurs remarques, sûrement bien plus que ce dont je suis au courant.

”

Les personnes ayant des allié-es sur le lieu de travail se sentaient soutenu-es dans cet environnement.

Remise en question et apprentissage. Plusieurs participant-es ont indiqué que leurs lieux de travail organisaient régulièrement des formations et des campagnes d'éducation à l'échelle de l'entreprise sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion, notamment l'inclusion des personnes 2SLGBTQI au travail, en invitant occasionnellement des intervenant-es. Un-e participant-e a souligné dans quelle mesure il était visible (par l'entremise des types d'éducation et de formation fournis) que leur lieu de travail avait à cœur de garantir l'inclusion des employé-es trans et non binaires. D'autres participant-es ont parlé de personnes sur leur lieu de travail étant engagées dans l'apprentissage continu et la pratique de la réflexion sur soi. Par exemple, P50 a expliqué que son responsable assumait la responsabilité de son propre apprentissage sur les questions de genre et de sexualité :

“

Il apprend, il est plus âgé que moi et ne savait pas nécessairement ce que voulaient dire les termes cisgenre ou transgenre. Je sais que j'ai passé pas mal de temps avec lui à faire des recherches Google sur certains sujets, mais c'est une bouffée d'air frais, car il prend en charge une grande partie de ce fardeau sur ses épaules.

”

P10 a raconté ceci :

“

L'équipe dans laquelle je travaille est quasi exclusivement composée de personnes cis, je pense que tout le monde l'est, en tous cas la plupart

des gens ne sont pas queer, mais tout le monde fait preuve d'une grande réflexion sur soi. J'ai la chance de travailler aux côtés de bonnes personnes qui soutiennent les choses que j'aime, je peux travailler avec des personnes compréhensives et qui réfléchissent à leurs actions et paroles.

”

Dans l'ensemble, les participant·es ont indiqué apprécier que certain·es de leurs collègues prennent le temps de vérifier leurs suppositions et fassent l'effort de prendre des nouvelles des employé·es 2STNB et de continuer d'apprendre. Ces pratiques d'allié·es ont rendu leurs expériences au travail plus sécuritaires et ont favorisé l'affirmation de leur genre.

Recommandations

Comme présenté ci-dessus, les participant-es non binaires, trans et 2Spirit à cette enquête ont vécu des expériences variées en termes d'emploi, de sous-emploi ou de recherche d'emploi. Les participant-es 2STNB ont dû faire face à de nombreux obstacles pour obtenir et conserver un emploi (discrimination, harcèlement, etc.), rencontré des éléments favorisant leur emploi (politiques sur le lieu de travail, allié-es, organismes de services d'emploi, etc.) et quitté ou perdu leur emploi pour de multiples raisons (manque de sécurité, préjudice psychologique, perte d'emploi à la suite de la pandémie de COVID-19). En vue d'améliorer les conditions de travail et de combler le manque de sécurité, d'inclusion et de respect des personnes 2STNB au Canada, nous fournissons les recommandations suivantes aux employeur-euses, au gouvernement et aux allié-es sur le lieu de travail pour faire la différence. De plus, les participant-es ont fourni des dizaines de recommandations qu'ils aimeraient voir en place. (Figure 2)

Figure 2. Recommandations des participant-es

- Mettre en place des politiques antiracistes
- Mettre en place des politiques de lutte contre la transphobie
- Vérifier ses suppositions et ses préjugés
- Demander les pronoms des personnes et les utiliser
- Pratiquer l'apprentissage et la remise en question
- Ne pas craindre les conversations difficiles
- Faire preuve d'humilité
- Prendre ses responsabilités
- Dispenser une formation sur l'inclusion obligatoire sur le lieu de travail
- Avoir une tolérance zéro à l'égard de la discrimination et de la haine
- Réagir de façon proactive face à la discrimination sur le lieu de travail
- Décoloniser

- S'exprimer contre les injustices raciales et liées au genre
- Embaucher et soutenir le personnel BIPOC
- Embaucher et soutenir le personnel 2SLGBTQI
- Établir des soutiens en matière de santé mentale
- Fournir des occasions de mentorat et d'encadrement
- S'assurer de la disponibilité de toilettes non genrées
- Garantir des régimes de prestations incluant des soins d'affirmation du genre
- Proposer des congés payés pour la transition
- Fournir du soutien toute l'année (pendant le Mois de la Fierté et au-delà)
- Offrir un revenu de base universel
- Consulter des personnes 2STNB

Recommandations pour les employeur·euses

- Mettre en œuvre une formation et des initiatives d'éducation complètes et continues pour le personnel, les responsables, les personnes chargées du recrutement et les ressources humaines au sujet de (a) l'inclusion des personnes 2SLGBTQI, notamment des pratiques prometteuses spécifiques permettant de favoriser l'inclusion (respect des noms, pronoms, etc.), (b) la neurodiversité et la santé mentale et (c) la lutte contre le racisme/les oppressions et la décolonisation pour garantir l'inclusion et le respect des personnes *2Spirit*, trans ou non binaires (2STNB) embauchées ou en recherche d'emploi.
- Mettre à jour les politiques et les pratiques, notamment celles de recrutement et d'intégration, afin de s'assurer de l'inclusion et de la sécurité des employé·es et candidat·es 2STNB. Cela comprend l'élaboration et la mise en œuvre de politiques fortes en matière d'inclusion et de lutte contre la discrimination, ainsi que de pratiques favorisant l'affirmation du nom et des pronoms des personnes trans.

Ces politiques doivent être accessibles à tous·tes les employé·es et candidat·es.

- Établir et communiquer un système de responsabilité lorsque des problèmes de discrimination et de harcèlement contre des personnes 2STNB se produisent sur le lieu de travail.
- Embaucher, garder et promouvoir des personnes 2STNB, y compris à des postes de direction.
- Offrir du mentorat, de l'accompagnement et des possibilités de perfectionnement professionnel aux membres du personnel 2STNB, et soutenir le développement de leur rendement et leur évolution au sein du lieu de travail.
- Mettre en place des horaires de travail et une structuration des postes flexibles (par exemple : temps plein, temps partiel) lorsque cela est possible, afin d'offrir plus d'accessibilité et de souplesse aux employé·es 2STNB ayant des problèmes de santé mentale, des obligations en matière de proche-aidance, un handicap ou des soucis de santé, ainsi qu'aux personnes en formation ou participant à un programme éducatif.
- Appuyer la participation des employé·es 2STNB aux comités en milieu de travail.
- Fournir un accès complet à des prestations de soins de santé d'affirmation de genre et à des congés payés pour les soins liés à la transition.

Recommandations pour les allié·es sur le lieu de travail

- Favoriser une culture de milieu de travail inclusif, accueillant et sécuritaire pour les collègues 2STNB.
- Respecter les noms et les pronoms, et utiliser un langage inclusif.

- S'engager à apprendre en continu sur l'inclusion des personnes 2SLGBTQI en milieu de travail grâce à des qualités telles que l'humilité, la remise en question et l'envie d'apprendre.
- S'engager à apprendre et à se former en continu sur l'anti-racisme, la lutte contre les oppressions, l'anti-capacitisme, le colonialisme et s'informer concernant les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation. Ne pas s'attendre à ce que ce soient les collègues 2STNB qui prennent en charge son apprentissage.
- Prendre la défense de ses collègues 2STNB et ne pas avoir peur d'avoir des conversations difficiles.
- Défendre la mise en œuvre de pratiques inclusives sur le lieu de travail (par exemple : inclusion des pronoms dans la signature des courriels) et y prendre part. Ces actions permettent d'alléger la responsabilité éducative souvent placée sur les personnes 2STNB.

Recommandations pour le gouvernement et la transformation des systèmes

- Mettre en place un revenu universel pour tous·tes.
- Augmenter le salaire minimum pour que celui-ci soit viable.
- Investir dans des transports en commun accessibles et abordables pour tous·tes.
- Investir dans des logements sécuritaires, abordables et adéquats pour tous·tes.
- Investir dans les services de santé mentale, notamment sous forme de financement à la programmation organisationnelle communautaire axée sur la santé mentale 2STNB, ainsi qu'à des programmes dirigés par des personnes autochtones.
- S'engager dans une collaboration intersectorielle entre les ministères fédéraux, provinciaux et territoriaux afin de garantir des solutions

intersectionnelles complètes en matière d'emploi, de logement, ainsi que de santé physique et mentale.

- Garantir un accès équitable aux programmes de soutien social. Offrir un soutien en matière d'orientation et de traduction aux personnes qui en ont besoin. Cet aspect est particulièrement important pour les personnes immigrantes, réfugiées ou vivant avec un handicap, et celles qui vivent dans des contextes ruraux, éloignés ou nordiques.
- Décriminaliser totalement le travail du sexe au Canada. Ce point est crucial en raison de la participation accrue des personnes 2STNB au travail du sexe.
- Offrir des financements aux organisations de soutien à l'emploi et de soutien social, ainsi qu'à celles offrant des programmes d'entrepreneuriat et de santé mentale, gérées par des personnes autochtones, noires et non blanches.
- Augmenter le montant des financements dans les secteurs de l'art, de la culture et du patrimoine. Ce point est crucial en raison de la participation des personnes 2STNB dans ces secteurs.

Domaines d'étude pour les recherches futures

Les résultats de l'étude *Travailler pour le changement* ont mis en avant certains sujets méritant des recherches approfondies. Des études qualitatives pourraient être mises en œuvre pour en apprendre davantage au sujet des difficultés en matière d'emploi propres aux diverses identités et expériences à l'intersection avec l'identité de genre dans les données de *Travailler pour le changement*, notamment la race, le handicap et la neurodiversité. Compte tenu des répercussions profondes de la transmisogynie, une prochaine étude pourrait s'appuyer sur les résultats obtenus en se concentrant spécifiquement sur les expériences des femmes trans dans le milieu de travail au Canada. Nos entrevues ont également souligné l'intersection de la queerphobie et du racisme envers les Autochtones que vivent les personnes 2Spirit et queer autochtones. Ces données pourraient être réétudiées de façon plus complète dans une prochaine étude qualitative. Enfin, les expériences partagées par les participant·es à l'étude ont indiqué que des évaluations juridiques et en matière de politiques pourraient être menées afin d'examiner l'efficacité de la législation canadienne contre la discrimination, en particulier la récente loi dite « sur les pronoms ». Une analyse des politiques pourrait être utile pour mieux comprendre les divers obstacles qui empêchent les individus de communautés marginalisées d'accéder à des services et à un soutien social adaptés.

Conclusion

Quelles sont les expériences des personnes *2Spirit*, trans et non binaires en matière d'emploi, de sous-emploi et de non-emploi? Comment les personnes *2Spirit*, trans et non binaires appréhendent-elles leur situation en milieu de travail? Quelles formes de biais, de discrimination et de violences trouve-t-on sur les lieux de travail?

Dans le projet *Travailler pour le changement*, nous tentons d'avoir une compréhension plus complète du panorama professionnel dans lequel évoluent les personnes *2Spirit*, trans et non binaires au Canada. Cette étude aux méthodes variées a permis de recueillir des données sur les personnes 2STNB au Canada au moyen d'une enquête nationale et d'entrevues semi-structurées pour mieux comprendre les expériences de discrimination et d'inclusion sur le lieu de travail, les obstacles à l'emploi et les éléments favorables, ainsi que les expériences de sous-emploi et de non-emploi.

Comme démontré tout au long de ce rapport, les personnes *2Spirit*, trans et non binaires au Canada sont confrontées à des désavantages importants et des défis lorsqu'elles essaient d'évoluer dans le monde du travail. Cet aspect est encore plus important chez les personnes *2Spirit*, un groupe dont les besoins spécifiques ont été largement sous-représentés dans les recherches sur le genre, la sexualité et l'emploi. Les participant·es ont vécu différentes formes de discrimination et de harcèlement (racisme, transphobie, capacitisme, âgisme, homophobie, etc.) sur leur lieu de travail, quitté leur emploi pour des raisons de sécurité ou en raison de conséquences psychologiques néfastes, ou perdu leur emploi à cause de la pandémie de COVID-19 et de l'augmentation de la précarité du travail. Les participant·es en situation de handicap ont fait face à des obstacles et des expériences uniques en matière d'emploi, en plus d'avoir davantage de difficulté à trouver et à conserver un emploi bien rémunéré. Enfin, bien que tous·tes les participant·es n'aient pas pu évoluer dans un environnement de travail favorable, les personnes pour lesquelles cela était le

cas ont également mentionné les avantages des politiques et des pratiques inclusives, des groupes de ressources pour les employé·es, de la formation et de l'éducation, des avantages médicaux et des allié·es sur le lieu de travail.

Nous espérons que les expériences et les points de vue des participant·es *2Spirit*, trans et non binaires seront mieux traités par l'intermédiaire de la mise en œuvre des recommandations répertoriées ci-dessus afin de s'assurer que toutes les personnes 2STNB disposent d'environnements de travail respectueux, sécuritaires et inclusifs tout en ayant des possibilités d'emploi enrichissantes, équitables et gratifiantes.

Références

- Anderson, B. (2009). Affective atmospheres. *Emotion, Space and Society*, 2(2), 77–81.
- Arps, F. S. E., Ciavarella, S., Vermilion, J., Hammond, R., Nation, K., Churchill, S., Smith, M., Navarro, J., Thaker, P., Bauer, G., & Scheim, A. (2021). *Health and well-being among trans and nonbinary people doing sex work*. Trans PULSE Canada. <https://transpulsecanada.ca/wp-content/uploads/2021/03/Sex-Work-PPCT-Report-EN-vFINAL-FINAL-ua.pdf>
- Adkins, L., & Lury, C. (1999). The labour of identity: performing identities, performing economies. *Economy and Society*, 28(4), 598–614. <https://doi.org/10.1080/03085149900000020>
- Baril, A., Pullen Sansfaçon, A., & Gelly, M. A. (2020). Digging beneath the surface: When disability meets gender identity. *Canadian Journal of Disability Studies*, 9(4), 1–23. <https://cjds.uwaterloo.ca/index.php/cjds/article/view/666>
- Bauer, G., Nussbaum, N., Travers, R., Munro, L., Pyne, J., & Redman, N. (2011). We've got work to do: Workplace discrimination and employment challenges for trans people in Ontario. *Trans PULSE e-Bulletin*, 2(1), 1–3. <https://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf>
- Brennan, K., Hackett, C., Halpenny, C., Pakula, B., & Waite, S. (2021). *Building the evidence base about economic, health and social inequities faced by LGBTQ2S+ individuals in Canada: Phase 1 report*. Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/project/Building-the-evidence-base-about-economic-health-and-social-inequities-faced-by-LGBTQ2S-Plus-individuals-in-Canada-Phase-1-Report/>
- Brennan, K., Halpenny, C., & Pakula, B. (2022). *LGBTQ2S+ voices in employment: Labour market experiences of sexual and gender minorities in Canada: Report submitted to Women and Gender Equality Canada*. Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/project/LGBTQ2S-Plus-voices-in-employment-Labour-market-experiences-of-sexual-and-gender-minorities-in-Canada/>

- Eger, E. K. (2018). Transgender jobseekers navigating closeting communication. *Management Communication Quarterly*, 32(2), 276–281. <https://doi.org/10.1177/0893318917740226>
- Elver, D. (2022). 2SLGBTQIA+ housing needs and challenges. Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC). <https://www.cmhc-schl.gc.ca/blog/2022/2slgbtqia-housing-needs-challenges>
- Fosbrook, B., Kaplan, S., & Pichette, J. (2020). *Transitioning employers: A survey of policies and practices for trans inclusive workplaces*. Pride at Work and Gender and the Economy. <https://www.gendereconomy.org/transitioning-employers/>
- Garsten, C., & Jacobsson, K. (2013). Sorting people in and out: The plasticity of the categories of employability, work capacity and disability as technologies of government. *ephemera: theory & politics in organization*, 13(4), 825–850.
- Hunt, G. (1999). No longer outsiders: Labor's response to sexual diversity in Canada. In G. Hunt (Ed.), *Laboring for rights* (pp. 10–36). Temple University Press.
- Irving, D. (2015). Performance anxieties: Trans women's un(der)-employment experiences in post-fordist society. *Australian Feminist Studies*, 30(83), 50–64. <https://doi.org/10.1080/08164649.2014.998455>
- Jakubiec, B. A. E., Pang, C., & Seida, K. (2023). *Healthcare access experiences and needs among LBQ women, trans, and nonbinary people in Canada: A research report*. Egale Canada. <https://egale.ca/awareness/lbq-health/>
- Karlsson, J. C. (2012). Looking good and sounding right: Aesthetic labour. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 51–64. <https://doi.org/10.1177/0143831X11428838>
- Kinitz, D. J., MacKinnon, K. R., Kia, H., MacEachen, E., Gesink, D., & Ross, L. R. (2022). Mapping low-wage and precarious employment among lesbian, gay, bisexual, and transgender people in Organization for Economic Co-operation and Development countries: A scoping review protocol. *Journal of Public Health*, 3(2). <https://doi.org/10.33137/utjph.v3i2.37455>

- McDowell, K. (2021). *LGBTQ2 vulnerability in the Canadian housing sector: Report 2*. Community Housing Canada. <https://doi.org/10.7939/r3-bac5-2503>
- Meyer I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Namaste, V. K. (2000). *Invisible lives: The erasure of transsexual and transgendered people*. The University of Chicago Press.
- Namaste, V. K. (2005). *C'était du spectacle! : l'histoire des artistes transsexuelles à Montréal, 1955–1985*. McGill-Queen's University Press.
- Owens, B., Mills, S., Lewis, N., & Guta, A. (2022). Work-related stressors and mental health among LGBTQ workers: Results from a cross-sectional survey. *PLOS ONE*, 17(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275771>
- Restar, A. J., & Operario, D. (2019). The missing trans women of science, medicine, and global health. *The Lancet*, 393(10171), 506–508.
- Ross, L. E., Kinitz, D. J., & Kia, H. (2022). Pronouns are a public health issue. *American Journal of Public Health*, 112(3), 360–362.
- Smith-Johnson, M. (2022). Transgender adults have higher rates of disability than their cisgender counterparts. *Health Affairs*, 41(10), 1470–1476. <https://www.healthaffairs.org/doi/pdf/10.1377/hlthaff.2022.00500>
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Statistique Canada. (27 avril 2022) *Le Canada est le premier pays à produire des données sur les personnes transgenres et les personnes non binaires à l'aide du recensement*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-eng.htm>

Statistics Canada. (2022). *Census in brief: Disaggregated trends in poverty from the 2021 Census of Population: Census of population, 2021* (No. 98-200-X). <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-x/2021009/98-200-x2021009-eng.pdf>

Statistics Canada. (2023). *Educational and economic outcomes of lesbian, gay and bisexual people in Canada: A closer look at Canadian-born, immigrant and racialized populations* (No. 11-001-X). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230419/dq230419d-eng.htm>

The Trans PULSE Canada Team. (2020). *Health and health care access for trans and nonbinary people in Canada: National, provincial, and territorial results*. <https://transpulsecanada.ca/results/report-1/>

Warhurst, C., Van den Broek, D., Hall, R., & Nickson, D. (2009). Lookism: The new frontier of employment discrimination? *Journal of Industrial Relations*, 51(1), 131–136. <https://doi.org/10.1177/0022185608096808>

Women and Gender Equality Canada (WAGE). (2023a, March 21). *2SLGBTQI+ Action Plan survey results—employment and workplace*. <https://women-gender-equality.canada.ca/en/free-to-be-me/federal-2slgbtqi-plus-action-plan/survey-findings/employment.html>

Annexe A : Tableau des participant·es¹⁴

Numéro de participant·e	Âge	Genre	Orientation sexuelle	Origine ethn raciale	Province
01	31	Femme trans	Pansexuel·le	Sud-asiatique	ON
02	18	Non binaire	Pansexuel·le	Plusieurs ori- gines ethnora- ciales	MB
03	45	Personne trans- masculine	Bissexuel·le	Perse	ON
04	34	<i>2Spirit</i>	Lesbienne	Autochtone et blanc·he	Canada atlantique
05	41	Femme trans	Lesbienne de- mix sexuelle	Blanc·he	MB
06	23	Non binaire, personne trans- masculine	Queer	Juif·ve et blanc·he	ON
07	21	Homme trans, agenre	Queer, poly- amoureux·se	Blanc·he	ON
08	37	Personne trans- masculine	Queer, grisse xuel·le	Blanc·he	Canada atlantique
09	42	Femme trans	Lesbienne, demix sexuel·le, polyamou- reux·se	Blanche	ON
10	33	Personne trans- féminine	Queer, de- mix sexuel·le	Asiatique de l'Est et blanc·he	MB
11	17	Non binaire	En ques- tionnement, asexuel·le	Blanc·he	MB
12	29	Non binaire	Pansexuel·le	Blanc·he	ON
15	29	Personne trans- masculine, non binaire	Queer	Blanc·he	AB

14 Seul·es les participant·es cité·es dans ce rapport de résultats sont inclus·es dans le tableau. Les données du tableau ont été obtenues auprès des participant·es interrogé·es. En vue de conserver l'anonymat des participant·es dans les provinces que sont Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, nous avons indiqué « Canada atlantique » dans la colonne « Province ». En vue de conserver l'anonymat des participant·es autochtones (par exemple : Premières Nations, Métis, Inuit), nous avons indiqué « autochtone » comme origine ethn raciale.

16	31	Trans, agendre	Queer	Blanc·he	Canada atlantique
17	20	De genre fluide	Pansexuel·le	Autochtone	AB
18	35	Personne trans-masculine	Bisexuel·le	Blanc·he	ON
19	71	Femme trans	Gai·e	Blanc·he	ON
20	26	Homme trans	Gai·e	Blanc·he	AB
21	50	Trans	Bisexuel·le, pansexuel·le, polyamoureux·se	Blanc·he	ON
22	55	Personne trans-masculine	Queer	Blanc·he	C.-B.
23	38	<i>2Spirit</i> , non binaire	Pansexuel·le	Autochtone	MB
24	46	<i>2Spirit</i> , homme	Gai·e	Autochtone	ON
25	31	Non binaire	Pansexuel·le, asexuel·le	Blanc·he	C.-B.
26	28	Femme trans, non binaire	Bisexuel·le, WLW	Blanc·he	Canada atlantique
27	42	<i>2Spirit</i> , non binaire	Bisexuel·le	Autochtone	MB
28	33	Genderqueer, non binaire, personne transmasculine	Non communiqué	Blanc·he	ON
30	30	Personne trans-féminine, non binaire	Pansexuel·le	Autochtone et blanc·he	ON
31	32	Femme, trans	Lesbienne	Blanche	ON
32	18	Transgenre, genderqueer	Bisexuel·le, polyamoureux·se	Blanc·he	ON
33	40	Personne trans-masculine, non binaire	Homosexuel·le, polyamoureux·se	Blanc·he	QC
34	25	Homme trans	Gai·e	Blanc·he	ON
35	35	Femme trans	Lesbienne	Latina	ON

36	36	Non binaire, de genre fluide, personne trans-masculine	Dyke	Blanc·he	QC
38	27	Trans, non binaire	Dyke, T4T	Blanc·he	QC
39	29	Personne trans-féminine, non binaire, femme trans	Lesbienne	Blanc·he	QC
40	49	<i>2Spirit</i>	Bisexual·le	Autochtone	Canada atlantique
41	28	<i>2Spirit</i> , non binaire, trans	Non communiqué	Autochtone	C.-B.
43	35	Non binaire	Queer, de genre fluide	Autochtone et blanc·he	QC
44	27	<i>2Spirit</i> , intersexe, genderqueer	Autochtone queer	Autochtone et blanc·he	QC
46	21	Personne trans-masculine	Lesbienne	Philippin·e et blanc·he	QC
49	26	Trans	Non communiqué	Blanc·he	Canada atlantique
50	35	Non conforme au genre, non binaire	Pansexuel·le, queer	Blanc·he	AB
51	29	Trans, non binaire	Queer, lesbienne	Blanc·he	Canada atlantique
54	27	Non binaire	Pansexuel·le, demisexual·le, peut-être asexual·le	Noir·e du Soudan du Sud	Canada atlantique
56	27	Non binaire	Fluide, queer	Blanc·he	Canada atlantique
57	39	Genderqueer, non binaire, trans	Bisexual·le, pansexuel·le	Blanc·he	ON
58	22	Non binaire, de genre fluide, genderqueer	Queer, bisexual·le	Blanc·he	AB
59	46	De genre fluide, personne trans-masculine	Pansexuel·le, queer	Blanc·he	Canada atlantique

60	37	Femme trans	Lesbienne	Blanch-e	Canada atlantique
61	24	Femme trans	Bisexual-le	Blanc-he	QC
64	31	Non binaire	Pansexuel-le, fluide	Blanc-he	C.-B.
65	30	<i>2Spirit</i>	Non communiqué	Autochtone	ON
67	32	Homme trans, de genre fluide	Non communiqué	Plusieurs origines ethnoraciales	QC
68	27	Personne trans-masculine, de genre fluide	Pansexuel-le, fluide	Autochtone et caribéen-ne	QC
71	22	<i>2Spirit</i> , homme trans	Non communiqué	Autochtone et blanc-he	MB
72	29	Homme trans	Bisexual-le, queer	Asie du Sud-Est	Canada atlantique
73	31	Personne trans-masculine, de genre fluide, genderqueer	Queer	Blanc-he	MB
77	28	Femme	<i>2Spirit</i>	Autochtone	MB
78	49	Femme trans	Non communiqué	Blanc-he	Canada atlantique
79	27	Homme trans	Non communiqué	Plusieurs origines ethnoraciales	ON

Annexe B : Données quantitatives sur le handicap

Comme mentionné dans les sections précédentes de ce rapport, plusieurs participant·es interrogé·es ont indiqué vivre avec un handicap et ont exprimé dans quelle mesure cet aspect de leur identité peut avoir entraîné des répercussions sur leurs expériences au travail. De plus, l'examen des données démographiques indiquées par les personnes interrogées et ayant répondu à l'enquête a révélé que de nombreux·ses participant·es 2STNB vivaient avec un ou plusieurs handicaps. Étant donné que notre définition de « handicap » était large et que l'on a demandé aux participant·es de les indiquer par elleux-mêmes, les handicaps vont de la neurodivergence aux problèmes de mobilité, en passant par les maladies chroniques. Pour l'analyse actuelle, nous traitons ces handicaps dans une seule catégorie, même si nous avons conscience du fait que les analyses ultérieures devraient comporter une meilleure séparation de ces handicaps mentionnés par les participant·es. Parmi les personnes interrogées, 64,6 % ($n = 51/79$) ont indiqué vivre avec un handicap. Pour ce qui est des répondant·es à l'enquête, 67,2 % ($n = 373/555$) ont indiqué vivre avec un handicap, 25,6 % ($n = 142/555$) ont indiqué ne pas en avoir et 7,2 % ont préféré ne pas répondre ou n'ont pas fourni de réponse ($n = 39/555$ ont préféré ne pas répondre et $n = 1/555$ n'a pas fourni de réponse).

Bien que les données d'enquête soient riches en informations et complexes, dans cette section, nous nous concentrons sur les personnes qui ont répondu « oui » ou « non » à la question sur le handicap dans l'enquête, ce qui met en lumière les expériences de 515 répondant·es ayant indiqué vivre avec un ou plusieurs handicaps ou sans handicap. En vue de comprendre les expériences des personnes 2STNB sur le lieu de travail en tenant compte de leurs handicaps, nous avons exploré des questions liées au statut d'emploi (temps plein, temps partiel, contractuelle, etc.) et au niveau de revenus par rapport au fait de réussir à satisfaire ses besoins de base et à vivre confortablement,

le niveau d'éducation et l'identité dans le processus de recherche d'emploi. Cette section constitue également un effort d'examen des données de l'enquête d'un point de vue intersectionnel. Il est important de noter que nous espérons également prendre en compte l'origine ethnoraciale dans notre analyse quantitative intersectionnelle, mais que, dans notre échantillon de répondant·es à l'enquête, 87 % des personnes ($n = 483/555$) ont indiqué s'identifier comme blanches (ou blanches + une autre catégorie d'origine ethnoraciale, car les participant·es pouvaient choisir autant d'étiquettes qu'ils le souhaitaient pour qualifier leur origine ethnoraciale), ce qui rend difficile l'obtention de données numériques significatives concernant des participant·es racialisé·es. À l'avenir, davantage d'efforts seront déployés pour recruter un plus grand nombre de participant·es racialisé·es et nous permettre de mieux représenter les expériences intersectionnelles sur le lieu de travail, car elles ont un lien avec la race et l'origine ethnoraciale.

Revenus et autres soutiens financiers

Revenus personnels, statut d'emploi, niveau d'éducation et handicap

En ce qui concerne le niveau de revenus, une plus grande proportion de répondant·es vivant avec un ou plusieurs handicaps se trouvait dans les quatre fourchettes de revenus les plus basses (entre « Pas de revenus personnels » et « 15 000 \$ à < 20 000 \$ ») par rapport aux personnes sans handicap. Cela suggère des revenus globalement plus bas pour les personnes en situation de handicap.

Tableau B1. Niveau de revenus et handicap.

Niveau de revenus	SANS handicap	Un ou plusieurs handicaps	Total
Pas de revenus personnels	6 (4,2 %)	28 (7,5 %)	34 (6,6 %)
< 10 000 \$	12 (8,5 %)	50 (13,4 %)	62 (12 %)
10 000 \$ à < 15 000 \$	12 (8,5 %)	38 (10,2 %)	50 (9,7 %)
15 000 \$ à < 20 000 \$	9 (6,3 %)	27 (7,2 %)	36 (7 %)

20 000 \$ à < 30 000 \$	20 (14,1 %)	48 (12,9 %)	68 (13,2 %)
30 000 \$ à < 40 000 \$	19 (13,4 %)	46 (12,3 %)	65 (12,6 %)
40 000 \$ à < 50 000 \$	11 (7,7 %)	26 (7 %)	37 (7,2 %)
50 000 \$ à < 60 000 \$	11 (7,7 %)	32 (8,6 %)	43 (8,3 %)
60 000 \$ à < 70 000 \$	7 (4,9 %)	18 (4,8 %)	25 (4,9 %)
70 000 \$ à < 80 000 \$	8 (5,6 %)	10 (2,7 %)	18 (3,5 %)
80 000 \$ à < 90 000 \$	4 (2,8 %)	10 (2,7 %)	14 (2,7 %)
90 000 \$ à < 100 000 \$	7 (4,9 %)	7 (1,9 %)	14 (2,7 %)
100 000 \$ à < 150 000 \$	6 (4,2 %)	10 (2,7 %)	16 (3,1 %)
> 150 000 \$	2 (1,4 %)	3 (0,8 %)	5 (1 %)
Incertain·e	8 (5,6 %)	20 (5,4 %)	28 (5,4 %)
Total	142	373	515

Nous avons également demandé aux participant·es de choisir le statut d'emploi qui correspondait le mieux à leur situation (voir colonne de statut d'emploi dans le Tableau B2), mais veuillez noter que les choix de réponse n'étaient pas tous mutuellement exclusifs (par exemple : emploi à temps plein ou contrat à court terme). Ici, nous nous concentrons sur les auto-déclarations des participant·es. L'examen des statuts d'emploi a révélé que, de manière proportionnelle, un plus grand nombre de répondant·es sans handicap travaillaient à temps plein par rapport aux répondant·es vivant avec un ou plusieurs handicaps. À l'inverse, un plus grand nombre de personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps n'avaient pas d'emploi ou étaient en congé par rapport aux répondant·es sans handicap. De plus, il existait de petites différences (environ 1 % de différence ou moins) entre les personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps employées avec un contrat à court terme, à temps partiel ou indépendantes et les personnes sans handicap.

Tableau B2. Statut d'emploi et handicap.

Statut d'emploi	SANS handicap	Un ou plusieurs handicaps	Total
Emploi à temps plein (> 30 heures/semaine)	76 (53,5 %)	164 (44 %)	240 (46,6 %)
Emploi à durée déterminée ou poste permanent (supérieur à un an)	3 (2,1 %)	8 (2,1 %)	11 (2,1 %)
Emploi avec contrat à court terme (inférieur à un an)	10 (7 %)	27 (7,2 %)	37 (7,2 %)
Emploi à temps partiel (< 30 heures/semaine)	28 (19,7 %)	78 (20,9 %)	106 (20,6 %)
En congé	3 (2,1 %)	14 (3,8 %)	17 (3,3 %)
À la retraite	1 (0,7 %)	0 (0 %)	1 (0,2 %)
Indépendant·e	9 (6,3 %)	27 (7,2 %)	36 (7 %)
Sans emploi	12 (8,5 %)	55 (14,7 %)	67 (13 %)
Total	142	373	515

Nous avons demandé aux répondant·es à l'enquête d'indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « Grâce à mon statut d'emploi et à mes revenus, je suis capable de satisfaire mes besoins fondamentaux (logement, nourriture, téléphone et internet, vêtements, transport). » Tout comme pour le niveau de revenus, davantage de personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps ont indiqué de manière proportionnelle être plutôt en désaccord, fortement en désaccord ou en désaccord avec l'affirmation ci-dessus par rapport aux personnes sans handicap. De plus, davantage de personnes sans handicap étaient plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation ci-dessus. Cela suggère que le handicap est lié à la manière dont les personnes perçoivent leur propre capacité à satisfaire leurs besoins fondamentaux, avec une corrélation négative entre le fait de vivre avec un handicap et d'être capable de satisfaire ces besoins. En vue d'examiner cette relation plus en détail, nous avons converti l'échelle d'accord

en valeurs numériques, dans lesquelles les réponses fortement en désaccord correspondent à la note de 1, plutôt en désaccord à la note de 2, etc. (voir Tableau B3). Notez que les échelles de Likert ci-dessous ont également été converties en valeurs numériques à des fins de test statistique. La corrélation entre les niveaux d'accord avec l'affirmation indiqués et les auto-déclarations de handicap (c'est-à-dire les niveaux d'accord plus faibles pour les personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps) a été confirmée par un test t, dans lequel la différence de note moyenne entre les personnes sans handicap ($M = 3,8$, $DN = 1,3$) et celles vivant avec un ou plusieurs handicaps ($M = 3,2$, $DN = 1,5$) était statistiquement significative ($t[511] = 3,6$, $p < 0,001$).

Tableau B3. Satisfaction des besoins fondamentaux (grâce au statut d'emploi et aux revenus) et handicap.

Niveau d'accord (besoins fondamentaux)	SANS handicap	Un ou plusieurs handicaps	Total
Fortement en désaccord = 1	15 (10,6 %)	66 (17,7 %)	81 (15,7 %)
Plutôt en désaccord = 2	14 (9,9 %)	77 (20,6 %)	91 (17,7 %)
Ni d'accord ni en désaccord = 3	11 (7,7 %)	31 (8,3 %)	42 (8,2 %)
Plutôt d'accord = 4	51 (35,9 %)	95 (25,5 %)	146 (28,3 %)
Tout à fait d'accord = 5	50 (35,2 %)	103 (27,6 %)	153 (29,7 %)
Aucune réponse	1 (0,7 %)	1 (0,3 %)	2 (0,4 %)
Total	142	373	515

Une tendance similaire est apparue en réponse à une autre affirmation (« Grâce à mon statut d'emploi et à mes revenus, je suis capable de vivre confortablement [vie sociale et culturelle]. »). De plus fortes proportions de répondant·es vivant avec un ou plusieurs handicaps étaient fortement en désaccord ou plutôt en désaccord avec cette affirmation. À l'inverse, davantage de répondant·es sans handicap étaient tout à fait d'accord ou

plutôt d'accord avec cette affirmation (voir Tableau B4). Cela suggère que les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles d'indiquer ne pas vivre confortablement que les celles sans handicap. Cette tendance était importante, comme le démontre le test t réalisé : ($t[510] = 4,5, p < 0,001$) : les personnes SANS handicap avaient des notes moyennes ($M = 3,3, DN = 1,4$) significativement plus élevées que les personnes avec un ou plusieurs handicaps ($M = 2,6, DN = 1,4$).

Tableau B4. Vie confortable (grâce au statut d'emploi et aux revenus) et handicap.

Niveau d'accord (vie confortable)	SANS handicap	Un ou plusieurs handicaps	Total
Fortement en désaccord = 1	21 (14,8 %)	110 (29,5 %)	131 (25,4 %)
Plutôt en désaccord = 2	29 (20,4 %)	95 (25,5 %)	124 (24,1 %)
Ni d'accord ni en désaccord = 3	14 (9,9 %)	39 (10,5 %)	53 (10,3 %)
Plutôt d'accord = 4	45 (31,7 %)	75 (20,1 %)	120 (23,3 %)
Tout à fait d'accord = 5	32 (22,5 %)	52 (13,9 %)	84 (16,3 %)
Aucune réponse	1 (0,7 %)	2 (0,5 %)	3 (0,6 %)
Total	142	373	515

En examinant les tendances en matière de niveaux d'éducation des répondant-es à l'enquête, il semble que davantage de personnes sans handicap soient diplômées d'un baccalauréat (voir Tableau B5). Toutefois, dans l'ensemble, bien qu'il existe une proportion légèrement plus élevée de personnes avec un ou plusieurs handicaps dans la plupart des catégories (8 sur 13), il ne semble pas y avoir de tendance déterminante. Par exemple, un peu plus de personnes en situation de handicap avaient obtenu des diplômes du secondaire, d'un collège ou d'une école de métiers, ou avaient commencé ou terminé un doctorat.

Tableau B5. Niveau d'éducation et handicap.

Niveau d'éducation	SANS handicap	Un ou plusieurs handicaps	Total
Éducation secondaire (non terminée)	7 (4,9 %)	17 (4,6 %)	24 (4,7 %)
Diplôme d'éducation générale	0 (0 %)	5 (1,3 %)	5 (1 %)
Diplôme d'études secondaires	12 (8,5 %)	39 (10,5 %)	51 (9,9 %)
Collège ou école de métiers (non terminé)	7 (4,9 %)	32 (8,6 %)	39 (7,6 %)
Diplôme d'un collège ou d'une école de métiers	13 (9,2 %)	42 (11,3 %)	55 (10,7 %)
CÉGEP (non terminé)	4 (2,8 %)	8 (2,1 %)	12 (2,3 %)
Diplôme de CÉGEP	6 (4,2 %)	6 (1,6 %)	12 (2,3 %)
Université (cursus non terminé)	22 (15,5 %)	66 (17,7 %)	88 (17,1 %)
Baccalauréat	45 (31,7 %)	90 (24,1 %)	135 (26,2 %)
Maîtrise (non terminée)	5 (3,5 %)	16 (4,3 %)	21 (4,1 %)
Diplôme de maîtrise	15 (10,6 %)	30 (8 %)	45 (8,7 %)
Doctorat (non terminé)	3 (2,1 %)	9 (2,4 %)	12 (2,3 %)
Diplôme de doctorat	3 (2,1 %)	13 (3,5 %)	16 (3,1 %)
Total	142	373	515

Non-révélation de l'identité dans le processus de recherche d'emploi

Nous avons demandé aux répondant·es à quelle fréquence iels ressentaient le besoin de devoir cacher ou minimiser leur identité au cours du processus de recherche d'emploi afin d'éviter la discrimination. Les résultats suggèrent que de plus grandes proportions de répondant·es vivant avec un ou plusieurs handicaps ont indiqué cacher ou minimiser leur identité la plupart du temps ou toujours par rapport aux personnes sans handicap. Davantage de personnes sans handicap ont indiqué ne jamais cacher ou minimiser leur identité, ou environ la moitié du temps, par rapport aux personnes avec un ou plusieurs handicaps. Les deux groupes ont indiqué parfois cacher ou minimiser leur identité pendant le processus de recherche d'emploi (différence de 0,4 %). Statistiquement, nous avons constaté que les notes des répondant·es sans handicap étaient plus basses ($M = 3,4$, $DM = 1,3$) que celles des personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps ($M = 3,8$, $DM = 1,1$) et que cette différence est statistiquement significative ($t[491] = -3,1$, $p = 0,002$).

Tableau B6. Fréquence de non-révélation de l'identité et du handicap.

Fréquence de non-révélation de l'identité	SANS handicap	Un ou plusieurs handicaps	Total
Jamais = 1	8 (5,6 %)	11 (2,9 %)	19 (3,7 %)
Parfois = 2	36 (25,4 %)	59 (25,8 %)	95 (18,4 %)
Environ la moitié du temps = 3	22 (15,5 %)	36 (9,7 %)	58 (11,3 %)
La plupart du temps = 4	33 (23,2 %)	145 (38,9 %)	178 (34,6 %)
Toujours = 5	37 (26,1 %)	106 (28,4 %)	143 (27,8 %)
Non applicable	6 (4,2 %)	15 (4 %)	21 (4,1 %)
Aucune réponse	0 (0 %)	1 (0,3 %)	1 (0,2 %)
Total	142	373	515

Toujours en lien avec le fait de cacher ou de minimiser son identité dans le processus de recherche d'emploi, une plus grande proportion de répondant·es sans handicap ont indiqué ne pas avoir à cacher ou à minimiser leur identité,

ou seulement un peu, par rapport aux personnes avec un ou plusieurs handicaps. À l'inverse, davantage de répondant·es vivant avec un ou plusieurs handicaps ont indiqué cacher ou minimiser leur identité de manière modérée, beaucoup ou énormément, par rapport aux personnes sans handicap. Ces résultats étaient également statistiquement significatifs ($t[489] = -3, p = 0,003$) et montraient que les répondant·es sans handicap avaient indiqué des notes plus basses ($M = 3,4, DM = 1,1$) que les personnes avec un ou plusieurs handicaps ($M = 3,7, DM = 1,1$).

Tableau B7. Degré de non-révélation de l'identité et du handicap.

Quantité d'informations relatives à l'identité non révélées	SANS handicap	Un ou plusieurs handicaps	Total
Aucune = 1	6 (4,2 %)	9 (2,4 %)	15 (2,9 %)
Quelques-unes = 2	25 (17,6 %)	30 (8 %)	55 (10,7 %)
Une quantité modérée = 3	43 (30,3 %)	120 (32,2 %)	163 (31,7 %)
Beaucoup = 4	33 (23,2 %)	94 (25,2 %)	127 (24,7 %)
Énormément = 5	28 (19,7 %)	103 (27,6 %)	131 (25,4 %)
Non applicable	7 (4,9 %)	16 (4,3 %)	23 (4,5 %)
Aucune réponse	0 (0 %)	1 (0,3 %)	1 (0,2 %)
Total	142	373	515

Répercussions

Cet examen des répercussions du handicap sur les expériences au travail a révélé que, dans l'ensemble, les résultats étaient moins favorables pour les personnes 2STNB vivant avec un ou plusieurs handicaps que pour celles sans handicap. Nous avons observé des différences dans les revenus et le statut d'emploi : les personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps avaient tendance à gagner moins et une proportion plus faible d'entre elles a indiqué travailler à temps plein par rapport aux personnes sans handicap. Cela suggère que les personnes vivant avec un handicap doivent faire face à une plus faible sécurité de l'emploi et stabilité des revenus. Les revenus et le statut d'emploi ont également été mis en relation avec le fait d'être capable de satisfaire ses besoins fondamentaux et de vivre confortablement. Les personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps présentaient des niveaux moyens d'accord avec les affirmations significativement plus bas sur le fait que leurs revenus et leur emploi étaient suffisants pour satisfaire leurs besoins fondamentaux et vivre confortablement, ce qui démontre qu'elles peuvent rencontrer plus de difficultés sur le lieu de travail que les personnes sans handicap. Toutefois, nous n'avons pas observé de tendance déterminante concernant les différences dans les niveaux d'éducation des groupes.

Nous avons également analysé dans quelle mesure les personnes 2STNB vivant avec un ou plusieurs handicaps avaient besoin de cacher ou de minimiser leur identité pendant le processus de recherche d'emploi et avons constaté que, dans l'ensemble, les répondant·es en situation de handicap devaient le faire plus souvent que les personnes sans handicap. Cela suggère non seulement que les personnes 2STNB vivant avec un ou plusieurs handicaps ne se sentent pas à l'aise dans le processus de recherche d'emploi, mais également que les employeur·euses doivent mettre en place davantage de processus pour répondre aux préoccupations des personnes 2STNB et en situation de handicap lors du recrutement et de l'intégration d'employé·es potentiel·les.

Egale



Suite 217-120 rue Carlton,
Toronto, ON. M5A 4K2



(416) 964-7887



research@egale.ca



egale.ca

@egalecanada

