

Résumé de recherche

Travailler pour le changement

Février 2024

Points essentiels et recommandations de l'étude *Travailler pour le changement*

Egale

egale.ca | @egalecanada

Au Canada, les personnes 2*Spirit*, trans et non binaires sont confrontées à des désavantages majeurs dans de nombreux aspects de leur vie, bien que la plupart des difficultés et obstacles soulignés dans le cadre de cette étude soient liés à l'emploi (Fosbrook et al., 2020 ; Irving, 2015 ; Namaste, 2005). Les personnes 2SLGBTQI subissent des discriminations à l'embauche et sur le lieu de travail, ainsi que du harcèlement, et sont surreprésentées dans les emplois précaires et à bas salaire (Brennan et al., 2021 ; Kinitz et al., 2022 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2023).

À partir d'un corpus de travaux existants concernant l'emploi et les expériences d'emploi chez les personnes 2SLGBTQI, le projet *Travailler pour le changement* visait à mieux comprendre les difficultés liées à l'emploi rencontrées par les personnes 2*Spirit*, trans et non binaires (2STNB) 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.¹ Nous avons constaté que les personnes 2STNB participantes :

- faisaient face à un plus grand nombre de désavantages et rencontraient des difficultés plus marquées lorsqu'elles tentaient de se retrouver dans le monde du travail.
- subissaient de nombreuses formes de discrimination et de harcèlement sur leur lieu de travail.
- quittaient leur emploi parce qu'elles étaient inquiètes pour leur sécurité ou parce qu'elles subissaient des violences psychologiques.
- perdaient leur emploi en raison de la pandémie de COVID-19 et de l'augmentation des emplois précaires.

¹ Malgré que nous ayons obtenu une forte participation de personnes 2STNB (n = 555 au sondage et n = 79 aux entrevues), il demeure une limite méthodologique à cette étude nationale, car l'échantillon n'est pas représentatif de la population.

Les participant·es se trouvant à l'intersection de plusieurs identités marginalisées faisaient face à des obstacles à l'emploi et à des expériences d'emploi particulières.

Ce résumé de recherche présente les points essentiels et les recommandations émergentes. Pour plus de détails, consultez le [rapport de recherche intégral d'Égale Canada \(Rodomar et al., 2023\)](#).

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

Dans le cadre du projet *Travailler pour le changement*, plusieurs méthodes de recherche ont été utilisées :



Une enquête nationale (N = 555)



Des entrevues (N = 79)

Nos questions étaient les suivantes :

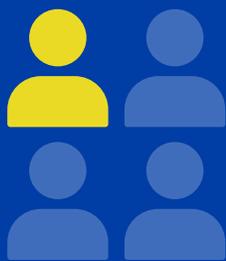
- 1. Quelles sont les expériences des personnes 2Spirit, trans et non binaires en matière d'emploi, de sous-emploi et de non-emploi?**
- 2. Comment les personnes 2Spirit, trans et non binaires appréhendent-elles leur situation en milieu de travail?**
- 3. Quelles formes de biais, de discrimination et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



Points essentiels

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

« Je n'avais aucun moyen d'être moi-même tout en travaillant, parce que la culture dans mon milieu de travail était plutôt toxique et très conservatrice. »

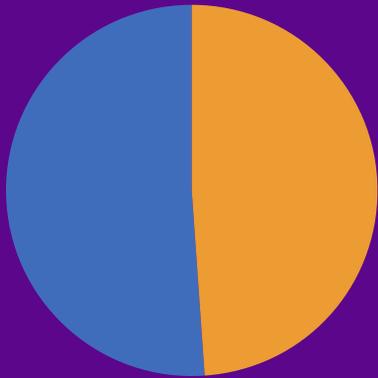


Les expériences des participant·es en milieu de travail étaient affectées et aggravées par la transphobie, l'homophobie, le racisme, le capacitisme et l'âgisme. Les participant·es ont fait part d'expériences de discrimination en milieu de travail fréquentes, qui prenaient majoritairement la forme de microagressions et de harcèlement, même si certain·es ont également subi des agressions et des violences verbales, sexuelles et physiques.

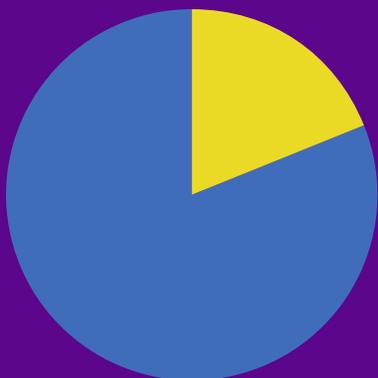
Les participant·es transféminin·es et non binaires perçu·es comme féminin·es étaient les plus susceptibles de signaler des faits de harcèlement sexuel à leur rencontre. Les participant·es occupant des métiers manuels et de première ligne ont fait part d'une culture d'entreprise néfaste et de niveaux d'hostilité particulièrement élevés à leur égard.

Les personnes 2Spirit et racialisées étaient confrontées à des préjugés, des comportements et des commentaires racistes de la part de leurs collègues. Un grand nombre de participant·es, à la fois dans le cadre de l'enquête et dans les entrevues, choisissaient de ne pas révéler leur identité de genre au travail.

« Le fait de ne pas vraiment rentrer dans le moule de la binarité de genre a largement contribué à mon licenciement. »



49% des participant·es à l'enquête ont abandonné un poste parce qu'ils ne se sentaient pas accepté·es sur leur lieu de travail



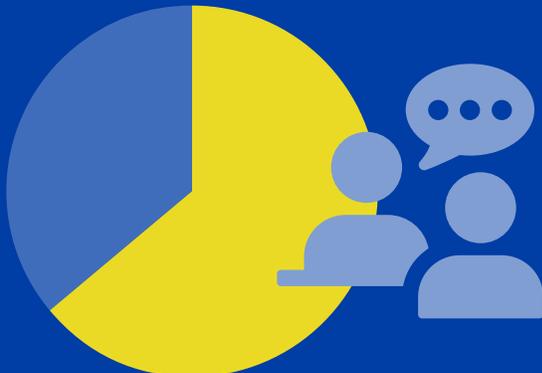
19% des participant·es à l'enquête pensaient avoir été licencié·es à tort pour des raisons liées à leur identité

À cause de préoccupations liées à leur sécurité et de situations de violence psychologique, les participant·es ont évoqué leur choix de démissionner ou d'abandonner leur poste pour chercher un autre emploi, devenir travailleur·euse autonome et/ou faire des études. Certain·es participant·es ont perdu leur emploi en raison de la pandémie de COVID-19 ou ont vécu un licenciement pour diverses raisons, notamment pour des motifs perçus comme étant de la discrimination. Les industries traditionnellement dominées par les hommes constituaient des milieux de travail particulièrement néfastes pour les participant·es, au sein desquels un grand nombre ne se sentait pas en sécurité.



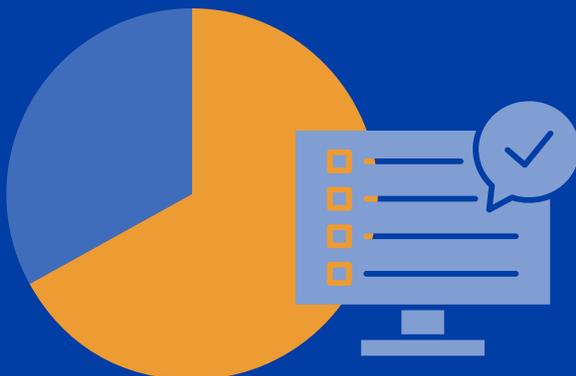
Obstacles à l'emploi

« Les emplois qu'on me proposait étaient très stressants, le rythme était très soutenu. On m'a refusé tout aménagement par rapport à mon autisme ou à mes douleurs chroniques. »



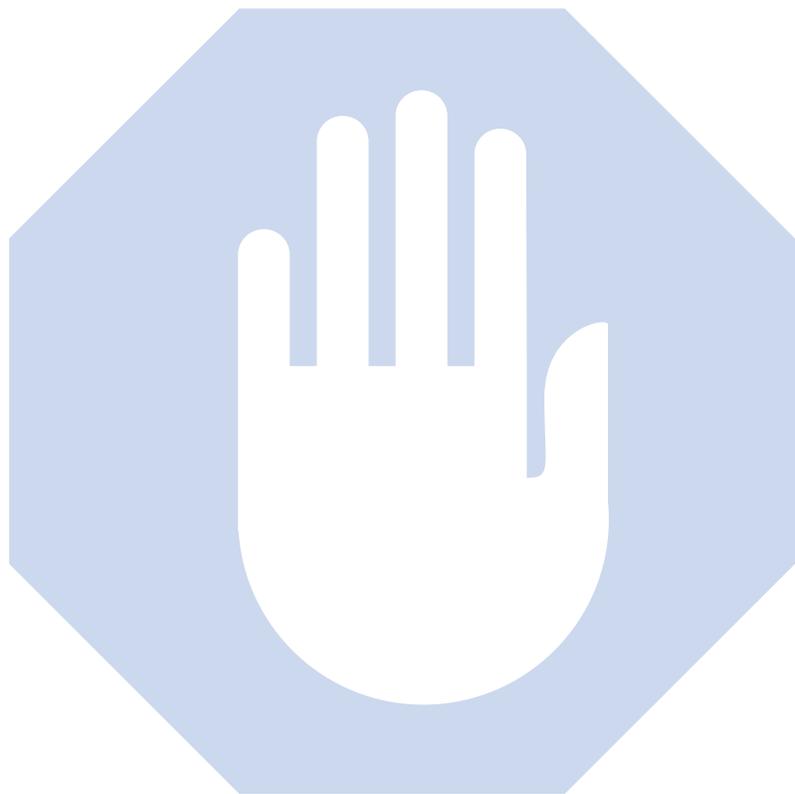
64,6% des participant·es à l'entrevue et

67,2% des participant·es à l'enquête ont déclaré vivre avec au moins un handicap



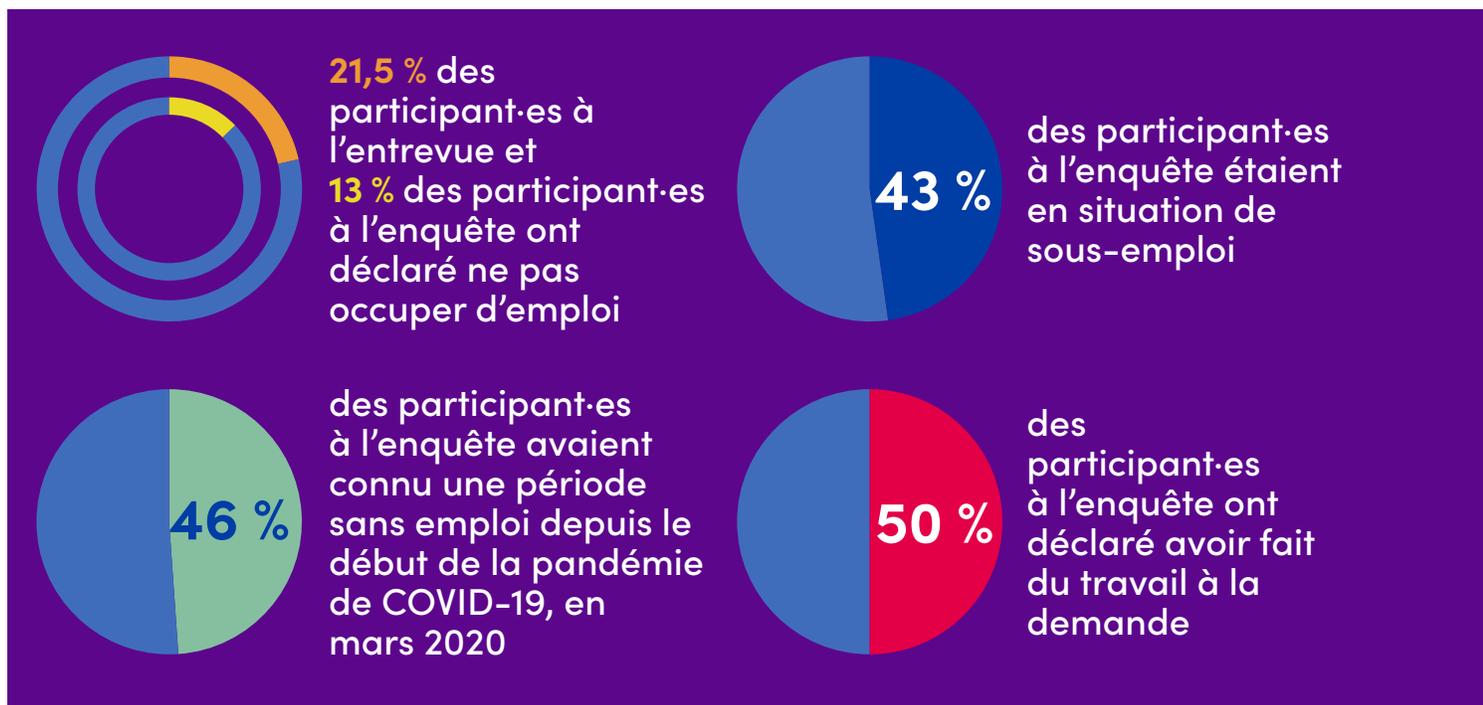
Les participant·es neurodivergent·es, ayant des problèmes de santé mentale ou vivant avec un handicap physique ont souvent déclaré être confronté·es à des obstacles supplémentaires lorsqu'il s'agissait de chercher un emploi ou de le garder. Les participant·es vivant avec un handicap étaient plus susceptibles d'avoir dû faire face à des périodes d'inactivité créant des « trous » dans leur CV, de ne pas être en mesure de travailler à temps plein et de subir de la discrimination et du capacitisme systémique. Les difficultés liées à l'emploi étaient exacerbées pour les personnes qui avaient des maladies chroniques ou des problèmes de santé mentale. La précarité du logement et le manque d'accès aux transports constituaient également des obstacles à l'emploi pour les participant·es 2STNB.

La poursuite d'études postsecondaires et l'obtention de diplômes n'étaient pas à la portée de tous·tes les participant·es en raison d'obstacles financiers, de conflits entre les études et des obligations personnelles, ou encore de la crainte d'évoluer sur un campus ou dans un environnement d'apprentissage hostile.



Expériences de sous-emploi et de non-emploi

« 90 % de mon expérience de travail se compose de contrats à court terme et de travail à la demande [...] En fait, je suis à la fois en sous-emploi chronique et en suremploi chronique [...] 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 mon prochain contrat. Je ne fais que penser au travail. »

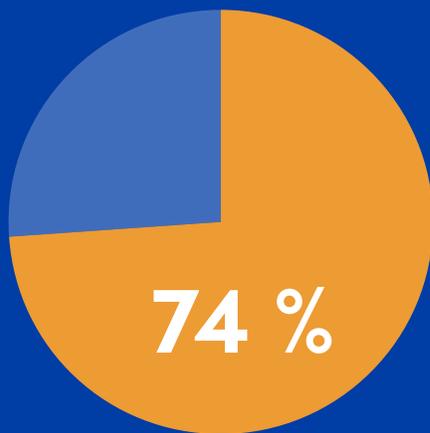


Au Canada, la précarité économique est plus importante, car le travail temporaire est trois fois plus important que le travail permanent (Kinitz et al., 2022). Un grand nombre de participant-es ont déclaré avoir fait du travail à la demande et avoir été, ou être présentement, en situation de sous-emploi ou de non-emploi. En plus de la nécessité de composer avec la précarité de l'emploi, les participant-es ont aussi fait part d'un manque de soutien de la part des programmes sociaux, sans compter la difficulté d'y accéder. Un grand nombre de participant-es aux entrevues ont parlé de l'impossibilité de trouver un emploi qui reflète leur niveau d'éducation et leur expertise, malgré leurs diplômes universitaires.

Les participant·es faisaient également l'expérience du « plafond de verre rose », les employé·es 2STNB étant surreprésenté·es dans les postes de niveau débutant avec peu de possibilités d'avancement et de promotions. Un grand nombre de participant·es avaient le sentiment que leur identité de genre était une raison majeure de leur situation d'inactivité professionnelle perpétuelle. Les participant·es ont également mentionné des raisons liées à la santé mentale comme faisant obstacle à leur entrée ou à leur retour dans le monde du travail.



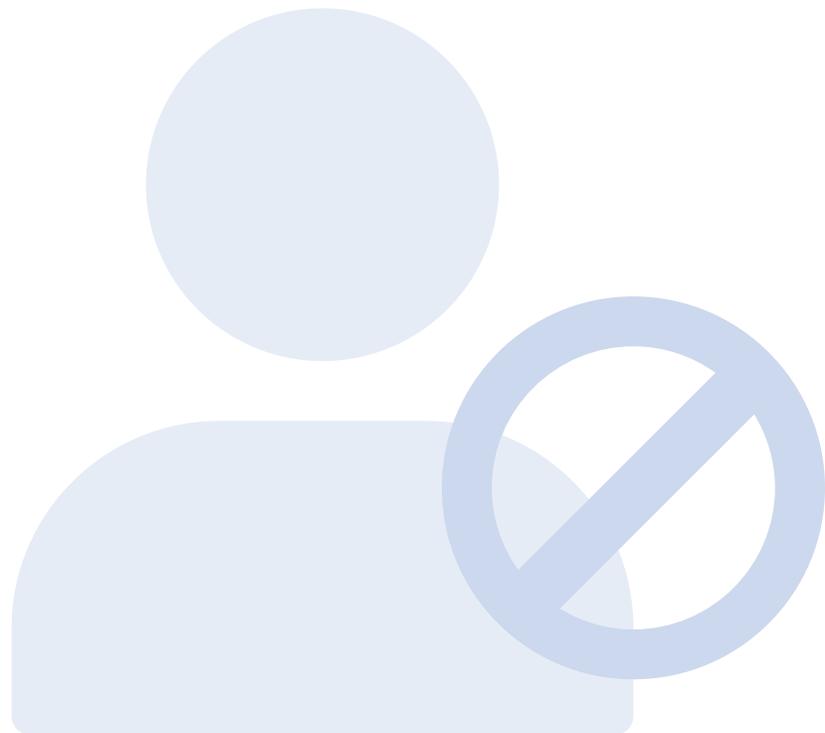
« Depuis mon retour au Canada, j'ai essayé de m'affirmer dans mon identité de genre et ma sexualité [...] Je ne sais pas si ça a eu des conséquences négatives. Avant, je mettais mes pronoms sur mon CV. Mais, depuis peu, je les ai retirés parce que j'ai pensé que peut-être ça n'aidait pas. »



des participant·es à l'enquête ont déclaré dissimuler ou minimiser des aspects de leur identité au cours de la recherche d'emploi (la moitié du temps, la plupart du temps voire tout le temps)

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. Un grand nombre de participant·es adaptaient leurs recherches et ciblaient les employeur·euses qui avaient l'air moins susceptibles de faire preuve de discrimination. Certain·es participant·es se tenaient à distance des organisations 2SLGBTQI, car iels craignaient d'y être réduit·e à leur identité de genre ou à leur sexualité, ou encore d'être catalogué·es comme « le/la trans professionnel·le ». Dans leur dossier de candidature, les participant·es minimisaient souvent leur identité ou, au contraire, décidaient de « sortir du placard » directement. Bien que le fait d'être ouvertement 2STNB puisse jouer un rôle majeur dans la qualité de vie et le bien-être d'une personne, cela peut aussi être au détriment de la sécurité du revenu.

Certain·es participant·es s'inquiétaient de la façon dont iels seraient perçu·es lors des entrevues, tandis que d'autres ressentait de l'anxiété quant aux premières impressions des gestionnaires ou des ressources humaines lors de la première rencontre en personne ou par téléphone, lorsque leurs interlocuteurs·rices entendraient leur voix.



Réflexions sur les organismes d'aide à l'emploi

« On m'a dit que ce programme fonctionne très bien pour les personnes qui rencontrent différentes difficultés ou obstacles en matière de santé mentale ou qui ont reçu un diagnostic dans ce domaine. J'ai un trouble anxieux. Je me disais que ça serait peut-être un endroit où on pourrait m'aider, parce que j'étais en train de me convaincre de ne même plus répondre à des offres d'emploi. »



51 % des participant·es à l'enquête n'avaient pas connaissance d'un organisme d'aide à l'emploi là où iels vivaient



76 % des participant·es à l'enquête n'avaient jamais recouru à ce type de service

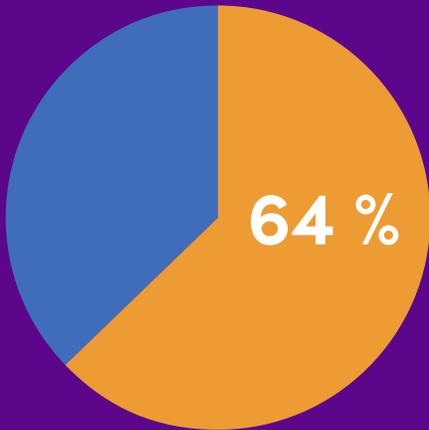


Parmi les participant·es ayant recouru aux services d'un organisme d'aide à l'emploi, **55 %** ont déclaré y avoir vécu une expérience correcte ou mauvaise

Un grand nombre de participant·es pensaient que ces organismes pouvaient offrir une aide précieuse pour trouver un emploi adapté, accéder à des possibilités de mentorat, ainsi que renforcer les compétences pratiques qui leur offriront un avantage sur le marché du travail. Néanmoins, les participant·es ont également fait part d'expériences négatives avec le personnel de ces organismes, de possibilités d'emploi majoritairement tournées vers des postes à bas salaires, à temps partiel ou précaires, ainsi que d'un manque de sensibilité et de sensibilisation culturelles.

Environnements de travail favorables

« 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. »



des participant-es à l'enquête ont déclaré que leur employeur-euse favorisait un environnement de travail sain et sécuritaire pour les employé-es, quelle que soit leur identité

Les environnements de travail favorisant l'affirmation comportaient des éléments structurels tels que des politiques et des pratiques inclusives, des groupes de ressources pour les employé-es, des avantages sociaux en matière de santé, ainsi que des gestionnaires, des collègues et des superviseur-euses offrant soutien et compréhension. Les participant-es 2STNB à l'entrevue se sentaient soutenu-es et en mesure de s'affirmer lorsque des politiques d'ÉDI étaient clairement communiquées et suivies en milieu de travail.

En plus d'avoir été mentionnées comme étant des facteurs contribuant à un lieu de travail inclusif et positif, la formation obligatoire sur le lieu de travail et les initiatives pédagogiques ont permis de réduire la charge mentale des participant-es qui se sentaient obligé-es d'éduquer les autres sur les enjeux queer et trans au travail. Parmi les pratiques à adopter en tant qu'allié-e sur le lieu de travail mentionnées, on comptait l'utilisation prudente et réfléchie du langage (soit un langage inclusif), notamment concernant le respect des pronoms, ainsi que le fait de prendre la défense des autres au travail, de faire preuve de remise en question et de s'engager à apprendre en continu.

Recommandations

Recommandations pour les employeur·euses

- Mettre en place en continu des pratiques d'éducation exhaustives auprès du personnel, des gestionnaires, des équipes de recrutement et des ressources humaines, et leur offrir en continu des formations complètes sur (a) l'inclusion des personnes 2SLGBTQI, notamment des pratiques prometteuses précises visant à favoriser l'inclusion (par exemple : respecter les noms et les pronoms), (b) la neurodiversité et la santé mentale et (c) l'anti-racisme, les pratiques anti-oppressives et la décolonisation afin de garantir respect et inclusion aux candidat·es et employé·es 2Spirit, trans et non binaires (2STNB).
- Mettre à jour les politiques et les pratiques, notamment en matière de recrutement et d'intégration, afin de veiller à l'inclusion et à la sécurité des candidat·es et employé·es 2STNB. Cela implique d'élaborer et de mettre en œuvre de solides politiques d'inclusion et de lutte contre la discrimination, ainsi que des pratiques relatives aux noms et aux pronoms favorisant l'affirmation des personnes trans. Les candidat·es et les employé·es doivent avoir accès à ces politiques.
- Établir et communiquer un système de prise de responsabilités en cas de situation de discrimination ou de harcèlement envers les membres du personnel 2STNB.
- 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 du milieu de travail inclusive, accueillante 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 craindre 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 permette de vivre confortablement.

- 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 des personnes 2STNB, ainsi qu'à des programmes dirigés par des 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 gérées par des personnes autochtones, noires et non blanches, ainsi qu'à celles offrant des programmes d'entrepreneuriat et de santé mentale également gérées par ces catégories de personnes.
- 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.

Références

- 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/>
- 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/>
- 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>
- 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>
- Namaste, V. K. (2005). *C'était du spectacle! : l'histoire des artistes transsexuelles à Montréal, 1955–1985*. McGill-Queen's University Press.
- Rodomar, N., Irving, D., Jakubiec, B., Desmeules-Trudel, F., & MacLennan, E. (2023). *Working for Change: Understanding the employment experiences of Two Spirit, trans, and nonbinary people in Canada: A research report*. Egale Canada. <https://egale.ca/wfc>
- 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>