

Nous avons du pain sur la planche: la discrimination au travail et les défis d'emploi pour les personnes trans en Ontario



Bulletin électronique de Trans PULSE

Volume 2, Numéro 1

le 30 mai 2011

Trans PULSE est un projet de recherche communautaire qui étudie l'impact de l'exclusion sociale et la discrimination sur la santé des personnes trans en Ontario, Canada. Financé par les Instituts de recherche en santé du Canada, ce projet est un partenariat entre les chercheurs, les membres de la communauté trans, et les organismes communautaires engagés à améliorer la santé des personnes trans. Nous espérons que les professionnels de santé, les décideurs, les communautés trans et leurs alliés se servira des résultats de cette recherche à supprimer les obstacles et créer des changements positifs.

Introduction

Une clé pour une bonne santé et qualité de vie est d'être entièrement inclus comme membre estimé de la société, d'avoir accès à un établissement d'emploi sûr, dispensé de harcèlement qui donne un sens significatif à chaque jour, et où on peut compter sur un revenu sûr de son emploi. Il y a un impact négatif considérable lorsque ces déterminants sociaux de la santé sont absents, compromis ou menacés. Des résultats récents des États-Unis ont documenté des niveaux élevés de discrimination et de harcèlement en milieu de travail,¹ mais jusqu'à présent des données similaires n'ont pas été disponibles dans un contexte canadien. Alors que certaines protections d'emploi non explicites sont en place pour les personnes trans dans la Loi canadienne, la discrimination au travail existe.² Des résultats précédents trouvés par le projet Trans PULSE indiquent que 71 % des personnes trans ont au moins une formation collégiale ou universitaire partielle, mais environ la moitié gagnent 15 000 \$ par année ou moins.³ Compte tenu de cela, nous avons cherché à mieux comprendre les obstacles uniques d'emploi auxquels les personnes trans d'Ontario font face, et à la discrimination qu'elles subissent au travail.

Notre approche

Les sondages ont été complétés par 433 personnes trans de 16 ans ou plus qui vivent, travaillent ou reçoivent des soins de santé en Ontario. Afin d'augmenter l'accessibilité, les participants ont pu compléter leurs enquêtes par internet, sur papier envoyer par la poste, ou par téléphone avec un interprète, si nécessaire. Pour participer, les individus ont indiqué s'identifier sous le terme générique de «trans», ne se limitent pas à des identités particulières, et ne sont pas tenus d'avoir commencé une transition sociale ou médicale.

Conclusion principales

Un peu plus d'un tiers des trans d'Ontario travaillent à temps plein et un autre 15 % ont un emploi à temps partiel. Un sur cinq est au chômage ou reçoit de l'assistance pour handicapé, un quart sont étudiants, et 3 % sont à la retraite.

Alors que certaines personnes trans sont en mesure de choisir quand et à qui elles divulguent des renseignements concernant leur identité, celles qui sont visiblement identifiables n'ont pas ce choix. Vingt-cinq pour cent des trans d'Ontario sentent qu'ils ou elles sont perçus comment étant cis (ce qui signifie qu'ils semblent être une personne non-trans) moins de la moitié du temps, les laissant vulnérables au harcèlement et à la discrimination au travail. Afin de profiter des opportunités d'emploi, les candidats doivent

	Total %
L'emploi actuel	
Temps plein	37
À temps partiel	15
Au chômage/pension pour une invalidité	20
À la retraite	3
Étudiant/es	25
Passer comme cisgender (non-trans)	
Toujours	22
La plupart du temps	45
Environ la moitié du temps	8
Moins de la moitié du temps	23
Jamais	2
Peut obtenir des relevés de notes avec le nom et le sexe social actuel	
Oui	30
Non	58
Non applicable	12
Peut obtenir des lettres de référence avec le nom et le sexe social actuel	
Oui	57
Non	28
Non applicable	16
Pas fourni les références parce qu'ils ou elles sont trans	
Oui	27
Non	73

souvent fournir des références d'employeurs précédents et une preuve des titres de compétences. Pour les personnes trans, cela nécessite souvent la tâche compliquée d'accéder et de fournir des dossiers et autres documents personnels datant d'avant la transition, tout en essayant de limiter la révélation des renseignements personnels et la discrimination ou le harcèlement potentiel. Se révélant aux employeurs anciens et aux écoles anciennes, ou à des employeurs possibles est une tâche difficile et porte un certain nombre de risques. Plus de la moitié des trans d'Ontario ont été incapables d'obtenir des relevés de notes qui reflètent leur nom et sexe social actuel, et un autre 28 % ne pouvaient pas obtenir des lettres de référence avec leur nom et sexe social actuel.

Nos résultats mettent en évidence les circonstances très difficiles où les trans d'Ontario doivent faire face aux attitudes des employeurs et du lieu de travail. L'absence d'attitudes positives et des politiques inclusives concernant les personnes trans au travail présente des entraves d'accès à l'emploi et crée des conditions insalubres et dangereuses. 18 % des trans d'Ontario ont été refusés pour un emploi en raison de leurs identités ou historique d'être trans et un autre 32

% n'étaient pas certains s'ils ou elles ont été rejetés parce qu'ils ou elles sont trans. 13 % disent qu'ils ont été licenciés pour être trans et 15 % ont été renvoyés de leurs emplois, mais n'étaient pas certains si c'était parce qu'ils ou elles étaient trans. Pour les trans d'Ontario qui ont complété une transition au travail, seulement une personne sur cinq ont déclaré que leurs collègues les acceptaient toujours et 38 % ont dit la plupart de leurs collègues les acceptaient toujours. Quarante-deux pour cent des répondants ont reçu l'approbation de leurs collègues la moitié ou moins de la moitié du temps, inclus 15 % qui disent que ses collègues ne les ont jamais approuvés.

Dans ce climat de travail négatif, beaucoup de personnes trans sont obligées de faire des choix difficiles pour aider à protéger et à maximiser leurs bien-être. Dix-sept pour cent ont déclaré refuser une offre d'emploi en raison de l'absence d'un environnement de travail positif pour les personnes trans. En outre, 27 % ont signalé qu'ils et elles avaient, au moins une fois, choisi de ne pas fournir des lettres de référence à cause de leur identité trans. Alors que les trans d'Ontario exercent les meilleures options disponibles à eux, une économie dans laquelle les personnes trans sont obligés de refuser un emploi ou de ne pas entièrement présenter leurs antécédents de travail ne reflètent pas les meilleurs intérêts des communautés trans, ni la société au sens large.

Impact sur les politiques et pratiques

Comme les personnes trans clairement font face à des défis significatifs à accéder et à maintenir un emploi sûr et favorable, nos résultats soulignent l'importance de créer des environnements de travail trans-positifs. Compte tenu de ces défis de l'emploi, les mesures suivantes devraient être prises afin d'assurer un milieu de travail sécuritaire, équitable et respectueux.

Des dispositions relatives à l'élimination de la discrimination et du harcèlement au travail devraient inclure une mention explicite de l'identité du sexe social et de l'expression du sexe social. Les employeurs doivent être conscients de la nécessité de maintenir la confidentialité concernant les informations médicales et personnelles des employés trans. Les documents de recrutement doivent établir clairement que l'identité et l'expression du sexe social d'un employé seront respectées et les enquêteurs et départements des ressources humaines devraient avoir un processus en place pour les employés dont le nom légal ou la désignation du sexe social ne

	Total %
Déjà refusé une offre d'emploi à cause du manque d'environnement trans-positif	
Oui	17
Non	83
Déjà été refusée pour un emploi parce qu'ils ou elles sont trans	
Oui	18
Non	50
Pas sûr	32
Déjà été congédié parce qu'ils ou elles sont trans	
Oui	13
Non	72
Pas sûr	15
Si la transition a été complétée au travail, comment souvent est-ce que leurs collègues les ont accepté?	
Toujours	21
La plupart du temps	38
Environ la moitié du temps	17
Moins de la moitié du temps	10
Jamais	15

reflètent pas leur nom choisie ou leur présentation de sexe social. Les codes vestimentaires devraient être neutre et appliquer uniformément quelle que soit ou non un employé cis (non-trans) ou trans. Les employeurs qui offrent la formation sur la diversité devraient inclure des modules de diversité entre les sexes sociaux, peu importe si l'employeur a un employé trans connu.

Au Canada, les décisions du tribunal des droits de la personne et de la cour indiquent clairement que les droits des personnes trans sont protégés par des raisons de sexe et/ou d'invalidité. Cependant, « l'identité de sexe social » n'est pas explicitement mentionnée comme un motif prohibé de discrimination dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, ni dans aucun des codes provinciaux des droits de la personne à l'exception des Territoires du Nord-Ouest.⁴ Cela laisse les personnes trans au Canada sans la même protection pleine de la Loi que des employeurs, et en effet beaucoup de personnes trans ne sont pas au courant que ces protections existent. La mention explicite de l'identité et l'expression de sexe social créerait le mandat d'éducation publique nécessaire à la promotion des droits de la personne pour les personnes trans, et il serait clair aux employeurs que les préjugés et la discrimination fondés sur ces motifs ne sont pas seulement fausses, mais aussi contre la Loi. En outre, la législation existante de l'état civil est désuète et crée des barrières d'accès à des documents d'identification appropriés pour les personnes trans qui reflètent leurs sexes social, qui à son tour crée des obstacles supplémentaires à l'emploi. Donc, ces dispositions doivent être révisées afin de refléter les diverses réalités de vie, corps, et expériences des personnes trans.

Heureusement, il y a des raisons d'être optimiste. Le Projet de Loi C-389 (Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel pour y inclure l'identité et l'expression de sexe social) a été adopté par la Chambre des communes du Canada au début de 2011, quoique avec la dissolution du gouvernement le projet de Loi est mort au Sénat avant que cela soit adopté. Au même moment, le projet de Loi 70 (Loi modifiant le Code des droits de la personne concernant l'identité de sexe social) a été présenté à l'Assemblée législative de l'Ontario où il demeure dans le processus. Avec espoir, alors que la sensibilisation et la documentation supplémentaire des questions deviennent disponibles, d'autres mesures législatives et politiques importantes seront mises en œuvre avec succès.

Références

1. Grant JM, Mottet LA, Tanis J, Harrison J, Herman JL, Keisling M. Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011.
2. Nussbaum NN. Human Rights and Common Transgender Employment Law Issues. Law Society of Upper Canada - The Six Minute Employment Lawyer. 2010; 8-1 – 8-17.
3. Bauer G, Boyce M, Coleman T, Kaay M, Scanlon K, Travers R. Qui sont les personnes trans en Ontario? Bulletin électronique de Trans PULSE 2010;1(1).
4. Commission canadienne des droits de l'homme. Motifs prohibés, 2006. Extrait le 5 mai 2011 à partir de http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/prohibit_fr.pdf.

Auteurs contributeurs:

Greta Bauer, Nicole Nussbaum, Robb Travers,
Lauren Munro, Jake Pyne, Nik Redman

Merci à:

Todd Coleman et Matt Francino pour leur aide avec la traduction

Bulletins électroniques sur une variété de sujets ainsi que des présentations et des articles peuvent être téléchargés à l'adresse:

www.transpulseproject.ca

Pour plus d'informations :
info@transpulseproject.ca

Trans PULSE est financé par

Partenaires du projet

