

Document d'information sur le harcèlement et la discrimination transphobes en matière d'emploi et de soins de santé

Service de l'égalité du SCFP
Juillet 2013

Introduction

Les travailleuses et travailleurs transgenres et transsexuels canadiens ou travailleurs trans subissent du harcèlement et de la discrimination dans tous les facettes de leur vie. Ce document d'information se concentre sur deux secteurs majeurs : l'emploi et les soins de santé.

Il présente les principales préoccupations des travailleuses et travailleurs trans en matière d'emploi et de soins de santé et la façon dont le SCFP s'y est attaqué.

Ce document est basé sur le travail de Line Chamberland, titulaire de la Chaire de recherche sur l'homophobie et professeure au Département de sexologie, en recherche et en enseignement dans le champ de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres à l'Université du Québec à Montréal.

Il est également fortement inspiré des expériences personnelles de trois militantes du SCFP : Audrey Gauthier, Deidra Roberts et Martine Stonehouse. Audrey, Deidra et Martine sont des membres du Comité national du triangle rose du SCFP. Nous les remercions d'avoir partagé leurs histoires. Nous tenons aussi à souligner le travail de toutes les militantes et de tous les militants trans du SCFP qui ont pavé la voie à la reconnaissance des droits des personnes trans.

Deidra Roberts est membre du SCFP depuis 36 ans. Cette travailleuse qualifiée en entretien des établissements a été la première personne transsexuelle à faire la transition alors qu'elle travaillait pour la Ville de Regina. Deidra joue un rôle actif au sein des comités syndicaux provinciaux et nationaux de militantes et de militants LGBTTI. Plus récemment, elle s'est aussi impliquée au sein du conseil exécutif de la section locale 21.

Martine Stonehouse, une militante trans, est membre du SCFP depuis 30 ans (section locale 4400). Elle travaille au Conseil scolaire régional de Toronto comme préposée à l'entretien. Le documentaire *Transfixed* présente la lutte de Martine pour obtenir le financement nécessaire pour sa chirurgie, une opération qui venait d'être retirée de la liste des soins assurables par le ministère de la Santé de l'Ontario. Le documentaire fait aussi état du rôle qu'elle a joué dans la bataille juridique visant à rétablir l'accès gratuit à la chirurgie pour toutes les personnes trans de la province.

Audrey Gauthier, une agente de bord basée à Montréal, milite au sein du Comité du triangle rose de la section locale 4041 et des comités du triangle rose sectoriel, provincial et national. Audrey est active au sein du syndicat depuis 1998 et a été la deuxième personne transgenre de son groupe d'employés à effectuer une transition.

1. Quelles sont les principales préoccupations des travailleuses et travailleurs trans en matière d'emploi et de soins de santé?

Emploi

Les travailleuses et travailleurs transgenres et transsexuels canadiens vivent fréquemment des situations de harcèlement et de discrimination au travail.

Ce que les membres nous en disent :

Deidra : « J'ai commencé à prendre des hormones en 2001 et je n'ai pas révélé ma différence avant 2006. C'est durant cette période où je ne voulais pas dire ce que je faisais, que j'ai subi le plus de harcèlement. Vous commencez à paraître différent, vous commencez à changer. Les gens commencent à remarquer des choses. J'aurais pu déposer des accusations de harcèlement à ce moment-là, mais c'était prématuré. »

Audrey: « Il n'y a pas énormément de travailleuses ni de travailleurs trans qui sont syndiqués. Mai ils sont nombreux à vivre des situations cauchemardesques au travail. »

Martine Stonehouse : « Beaucoup de personnes trans ne savent pas comment révéler leur différence à leur employeur et elles vivent continuellement dans la peur. De nombreux employeurs font preuve de discrimination à l'égard des personnes trans. Certains congédient les travailleuses et travailleurs trans lorsqu'ils s'affirment ou lorsqu'ils sont en transition. Et ça, c'est s'ils ont eu la chance de trouver d'abord un emploi! Les travailleuses et travailleurs qui ont des problèmes médicaux ou des handicaps ont encore plus de choses qui jouent en leur défaveur. »

Audrey : « Pour certaines personnes, je ne fournirai jamais assez d'efforts pour devenir une femme. J'ai subi les opérations, l'évaluation psychiatrique, le traitement de deux ans. J'ai franchi toutes les étapes. J'ai surmonté tous les obstacles. Quand cela sera-t-il suffisant? Quelle est la prochaine étape pour être acceptée en tant que femme? ...Les commentaires me blessent encore. Et, souvent, ce n'est pas ce qui est dit, c'est plus l'impression qui s'en dégage. »

Ce que la recherche nous en dit :

- Les travailleuses et travailleurs transgenres sont davantage à risque de se voir refuser un emploi, de se retrouver au chômage, de se voir contraints de quitter leur emploi (congédiement, mise à pied ou obligation de démissionner) ou de se voir dans l'obligation de prendre un congé en raison du harcèlement et de la discrimination.
- Des 433 personnes trans en Ontario qui ont répondu au sondage de *TransPulse*, 18 pour cent ont été refusées pour un emploi et 13 pour cent ont été congédiées explicitement en raison de leur identité ou de leur cheminement. Les taux sont encore plus élevés si on tient compte des travailleuses et travailleurs trans qui rapportent que la

discrimination puisse avoir été un facteur.

- Un sondage américain effectué auprès de 6540 personnes trans a démontré que les répondants se retrouvent deux fois plus souvent au chômage que les travailleurs en général. Pour les personnes trans de couleur, le taux de chômage est quatre fois plus élevé que la moyenne nationale.
- Les travailleuses et travailleurs trans sont davantage à risque qu'une travailleuse ou un travailleur moyen d'être sous-employés ou d'occuper un emploi précaire ou au noir.
- De nombreuses personnes trans n'ont pas de documents d'identification qui correspondent à leur sexe et, par conséquent, ne peuvent obtenir de relevés de notes ou des lettres de recommandation.
- La violence contre les travailleuses et travailleurs trans est considérable. Quarante-vingt-dix pour cent des 6540 répondantes et répondants au sondage américain sur la discrimination à l'égard des personnes transgenres ont affirmé subir du harcèlement, des mauvais traitements ou de la discrimination au travail ou encore devoir cacher qui ils sont pour éviter de tels traitements.
- Souvent, les employeurs n'offrent pas un environnement de travail sécuritaire aux personnes trans. Pour ce faire, ils devraient :
 - accorder des congés médicaux nécessaires à la transition;
 - respecter la confidentialité;
 - s'attaquer au harcèlement;
 - utiliser le nom et le pronom choisis par la personne;
 - offrir des espaces, des uniformes et de l'équipement *sexualisés*, par exemple des salles de bain et des vestiaires.

Soins de santé

Les personnes transgenres sont confrontées à des inégalités en matière de santé, inégalités causées par des déterminants structurels et sociaux de la santé, ainsi que par des obstacles inhérents au système de soins de santé.

1. Obstacles financiers

Les travailleuses et travailleurs trans risquent plus souvent d'être désavantagés économiquement et d'être confrontés à des obstacles financiers lorsqu'ils requièrent des soins de santé.

- Soixante et onze pour cent des travailleuses et travailleurs trans qui ont répondu au sondage de *TransPulse* avaient au moins une formation collégiale ou universitaire, mais la moitié gagnaient 15 000 \$ par année ou moins.

Deidra : « La dernière chose que je voulais faire, c'était de vivre ma transition au travail. Mais je devais être réaliste. Si j'avais attendu de gagner à la loterie, j'attendrais encore. »

2. Stigmatisation

- La stigmatisation et l'isolement contribuent aux problèmes de santé mentale et aux autres problèmes de santé des travailleuses et travailleurs trans.

Deidra : « Le taux de suicide chez les personnes trans est extrêmement élevé. C'est très déprimant et déconcertant. Lorsque tu y penses, tu te demandes comment tu vas y arriver. »

Martine : « Bon nombre de problèmes de santé mentale qui affectent la communauté trans sont causés par les difficultés que nous rencontrons lorsque nous essayons de nous intégrer à une société qui ne nous comprend pas. La discrimination à laquelle nous sommes confrontés à tous les jours y contribue aussi. Nous n'aurions pas de tels problèmes si tout le monde respectait tout le monde. »

Audrey : « Encore aujourd'hui, on ne m'invite plus aussi souvent à souper. Je n'ai plus autant d'amis qu'avant. Pas parce qu'ils veulent être méchants. Ils ne comprennent tout simplement pas. Ils trouvent ça compliqué... Même lorsque les gens sont ouverts d'esprit, lorsque vous abordez vraiment le sujet, vous vous rendez compte qu'ils ne comprennent tout simplement pas. »

3. Absence de services culturellement compétents

- Des services de santé culturellement appropriés et sécuritaires pour les personnes trans ne sont pas la norme, particulièrement à l'extérieur des centres urbains.

Martine : « Si vous êtes dans une région rurale, il n'y a pas beaucoup de soutien. Nous voulons changer les attitudes et les politiques pour assurer aux personnes trans un meilleur accès aux soins de santé dans les plus petits centres. Nous voulons aussi obtenir l'accès à la chirurgie pour changer de sexe dans les hôpitaux publics du Canada. Présentement, nous devons quitter le pays pour subir ce type de chirurgie dans un hôpital public. »

4. Invisibilité

- Comme la planification et la compilation de données par les gouvernements posent problèmes, l'information et les politiques sur les soins de santé pour les travailleuses et travailleurs trans comportent d'importantes lacunes.

2. De quelle façon le SCFP se mobilise-t-il pour éliminer le harcèlement et la discrimination contre les personnes trans?

Deidra : « Avant de m'impliquer, je n'avais aucune idée de ce que faisait le SCFP pour défendre les droits de la personne ou promouvoir l'égalité. Maintenant que je sais, je suis très fière d'être membre du SCFP. »

Audrey : « Sans syndicat, je n'aurais pu survivre. J'aurais probablement démissionné de mon travail. »

Martine : « Je n'occuperais probablement pas mon emploi, depuis maintenant 30 ans, sans mon syndicat, le SCFP, et la section locale 4400. »

2.a

Le SCFP lutte contre le harcèlement et la discrimination au travail à l'égard des personnes trans :

- en négociant le droit à la santé au travail, le droit à l'obligation d'accommodement et d'autres droits pour les travailleuses et travailleurs trans et en s'assurant que ces droits soient respectés. Le SCFP a été le premier syndicat canadien à élaborer une trousse de négociations comprenant des propositions et du matériel sur les droits des personnes transgenres.

Deidra : « Je ne m'attends pas à recevoir un traitement de faveur. Je m'attends seulement à recevoir tout ce à quoi les autres ont droit, bref à être traitée équitablement. »

En 1999, lors de la révision de la première politique sur les droits de la personne du Conseil scolaire régional de Toronto, Martine a joué un rôle primordial dans l'obtention de la protection de l'identité sexuelle pour les étudiantes, les étudiants et les membres du personnel du conseil. Lorsque la politique a été mise en œuvre en mai 2000, le Conseil scolaire régional de Toronto est devenu le premier conseil scolaire public au Canada à avoir une protection de l'identité sexuelle.

- en éduquant les membres au sujet de la transphobie.

Audrey : « Lorsque je raconte mon histoire, les gens se rendent compte que je suis comme n'importe quelle autre femme. J'ai les mêmes préoccupations. Je suis seulement une femme mariée vivant dans un bungalow à Laval. »

- en participant à des actions publiques qui sensibilisent davantage les gens, en célébrant les victoires et en contestant le harcèlement et la discrimination.

Audrey : « Je veux que les gens comprennent que la transition, ce n'est pas si grave. C'est une question importante pour nous, mais ça ne devrait pas être si grave pour les autres. »

- en soutenant des projets communautaires comme la campagne pour des écoles sécuritaires d'Égale.

Martine : « Nous avons fait des dons aux projets d'Égale au cours des dernières années et certains membres y participent directement. »

2.b

Le SCFP, de concert avec d'autres syndicats et des alliés communautaires, a grandement contribué aux percées réalisées en matière de reconnaissance des droits des personnes trans au plan législatif :

- des militantes et militants ont obtenu l'inscription de la protection contre la discrimination fondée sur l'identité et l'expression sexuelles dans les lois sur les droits de la personne au Manitoba, en Ontario et en Nouvelle-Écosse.

Martine, en collaboration avec le Groupe de lobbyisme des personnes trans, a joué un rôle clé pour faire de l'Ontario la première juridiction en importance en Amérique du Nord à offrir une protection en matière de droits de la personne pour les personnes transgenres, avec l'adoption de la Loi Toby en 2012.

- nous continuons de lutter pour que la protection contre la discrimination et les crimes haineux fondés sur l'identité sexuelle soit inscrite dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et dans le *Code criminel du Canada*.

Martine : « Je crois vraiment que c'est comparable à l'action des cinq femmes qui, en 1929, ont lutté pour que les femmes soient reconnues comme étant des personnes à part entière au Canada. »

2.c

Le SCFP travaille à améliorer l'accès aux soins de santé :

- le SCFP exerce des pressions pour que la chirurgie pour changement de sexe, les médicaments sur ordonnance et les autres services de santé essentiels pour les personnes trans soient financés par le système public.

Martine a gagné un long combat qui durait depuis dix ans lorsque le gouvernement de l'Ontario a rétabli le financement public de la chirurgie pour changement de sexe en 2008. Ce faisant, elle est aussi devenue une leader syndicale : « Je me suis beaucoup amusée à lutter pour cette cause ...C'est fantastique de voir enfin le fruit de son travail après des années de bataille. » « Dès le départ, mon objectif était non seulement de régler ma situation personnelle, mais de faire en sorte que la chirurgie pour changement de sexe soit à nouveau un acte médical payé par le régime de santé provincial pour toutes les personnes trans. »

Deidra : « Je tente de structurer l'action des travailleuses et travailleurs trans en Saskatchewan

afin qu'elles et ils travaillent sur un objectif commun, soit que la chirurgie soit entièrement couverte par la province. »

Selon Mme Roberts, la chirurgie pour changement de sexe devrait être aussi facilement accessible que la chirurgie de la hanche qu'elle a subie en février. « Lorsqu'on a remplacé ma hanche, aucune question n'a été posée. Cela devrait être la même chose pour une chirurgie de changement de sexe. Ce n'est pas une chirurgie esthétique. Une personne qui subit cette chirurgie veut se sentir bien dans son corps, être en accord avec elle-même. »

- le SCFP négocie une couverture des besoins des personnes trans en matière de santé en vertu des régimes d'avantages sociaux au travail et des programmes d'aide aux employés.

Deidra : « Le Programme d'aide aux employés et aux familles m'a aidée pendant ma transition. »

- le SCFP participe à la recherche et à l'éducation pour les soins de santé culturellement adaptés, en travaillant avec des groupes comme Rainbow Health Ontario (Santé arc-en-ciel Ontario).

2.d

Le SCFP négocie un congé pour la transition et soutient les membres qui la vivent au travail.

- le SCFP appuie la recherche sur la transition au travail de Line Chamberland¹.

Audrey : « Je n'ai pas changé de sexe pour porter un soutien-gorge, une robe, des bas de nylon et du maquillage. C'était pour me procurer une paix intérieure. C'était pour quelque chose à l'intérieur de moi, pour me sentir plus à l'aise dans mon corps. »

2.e

Le SCFP permet aux militantes et militants trans ainsi qu'aux autres militantes et militants LGBTTI de travailler ensemble. Il les aide afin qu'elles et ils soient actifs au sein de leur syndicat.

- le SCFP veille à offrir un environnement propice à l'implication des membres trans.

Deidra : « Je me souviens d'être allée aux réunions de notre syndicat dans les années 1970 et 1980. Ces réunions étaient un peu dénigrantes. Maintenant, ils lisent l'énoncé sur l'égalité. Les femmes y prennent part. Les réunions sont plus civilisées. »

¹ <mailto:http://www.chairehomophobie.uqam.ca/recherche/projets-de-recherche-en-cours.html>

Martine : « Je suis fière de ce que j'ai accompli. Pas seulement pour moi, mais pour toutes les personnes trans. Notre bataille juridique a changé la façon qu'ont les gens de nous regarder. Je voulais que les gens comprennent et n'aient pas peur de qui nous sommes. »

Deidra : « Il y a une stigmatisation sociale à demander de l'aide au gens. C'est considéré comme un signe de faiblesse. Mais c'est vraiment un signe de force. Au sein d'un groupe, les gens sont plus forts. »

- le SCFP a un Comité national du triangle rose composé de membres LGBTTI de partout au Canada. Trois sièges sont réservés pour les membres trans.
- les membres participent au Groupe de travail sur la solidarité et la fierté du Congrès du travail du Canada (CTC), où ils contribuent à des projets comme le guide *Travailleuses et travailleurs en transition*².

Deidra : « Les histoires racontées dans le guide du CTC montrent que je ne suis pas seule. »

- les membres obtiennent soutien et formation pour devenir des leaders syndicaux.

Récemment, Deidra a été élue au sein du conseil exécutif de sa section locale. « J'aime le travail de militante. C'est énergisant. Je sens que je fais quelque chose d'important. J'apporte ma contribution à notre cause. C'est comme si je venais de me réveiller. Je vois l'importance du syndicat. »

Audrey : « Le syndicat est assis sur une mine d'or. Nous révélons notre différence, nous parlons haut et fort. J'aimerais que mon syndicat m'utilise davantage. Je dois tant au syndicat. »

Martine : « Nous luttons pour nos droits et pour les soins de santé. Nous ne lâcherons pas! »

Sources :

G. R. Bauer, N. Nussbaum, R. Travers, L. Munro, J. Pyne et N. Redman (2011). « 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 TransPULSE*, vol. 2, n° 1.

J. M. Grant, L. A. Mottet, J. Tanis, J. Harrison, J. L. Herman et M. Keisling (2011). *Injustice at Every Turn. A Report of the National Transgender Survey* (Une injustice à chaque détour. Un rapport sur le sondage national effectué auprès des personnes trans), Washington, National

² <http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/workers-transition-practical-guide-union-representatives>

Center for Transgender Equality and the National Gay and Lesbian Task Force (Centre national pour l'égalité des personnes transgenres et Groupe de travail national sur les gais et les lesbiennes).

J. McNeil, L. Bailey, S. Ellis, J. Morton et M. Regan (2012). Trans Mental Health Study (Étude sur la santé mentale des personnes trans), Scottish Transgender Alliance (Alliance écossaise des personnes transgenres); Grant, J.M. et al. 2011.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale. Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*, Montréal, Groupe de travail mixte contre l'homophobie/Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

dw/sepb 491
3 septembre 2013
(Dossier:Equality/MyDocuments/OutgamesPsresentation-IJansen-Fr)