

Promouvoir l'équité pour le personnel

2ELGBTQI+

au Canada grâce à la Loi
sur l'équité en matière d'emploi



L'équité en matière d'emploi est une priorité pour les communautés 2ELGBTQI+ au Canada depuis plus de 50 ans. Lors du rassemblement « We Demand/Nous exigeons » du 28 août 1971, la première manifestation nationale pour les droits des gais, des bisexuel·les et des lesbiennes, les activistes ont présenté une liste de revendications au gouvernement du Canada, y compris le droit à l'égalité d'emploi et de promotion (Kinsman & Gentile, 2010). Depuis 2018, la législation canadienne sur les droits de la personne protège les travailleur·euses contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre, mais les personnes 2ELGBTQI+ au Canada continuent d'être moins bien rémunérées, d'occuper des emplois plus précaires et d'avoir un accès moindre aux avantages sociaux, en plus d'avoir des taux de chômage plus élevés (Kinitz et al., 2023).

Étant donné que la collecte de données, les plans d'équité en matière d'emploi et les études des systèmes d'emploi prévus par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE) n'ont pas exigé jusqu'à présent l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+, de nombreux employeurs ont fait exclusion des travailleur·euses 2ELGBTQI+ de leurs efforts d'équité en matière d'emploi, et il n'existe pratiquement pas de données longitudinales fiables sur la représentation des personnes 2ELGBTQI+ et sur l'équité en matière d'emploi au Canada. De nombreux employeurs ont fondé leurs stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) sur les quatre groupes désignés de la LEE (femmes, peuples autochtones, personnes handicapées et minorités visibles), et Fierté au travail Canada (FaTC) a su par des employeurs et des personnes 2ELGBTQI+ que cette exclusion des exigences de la LEE était parfois la cause de la non-collecte de données sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre et de l'absence d'allocation de ressources pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+.

Cette exclusion entraîne des coûts importants pour les employeurs et la communauté 2ELGBTQI+ au Canada :

- Les hommes et femmes bisexuel·les gagnent environ 37% de moins que les hommes hétérosexuels, tandis que les femmes lesbiennes gagnent environ 21% de moins et les hommes homosexuels gagnent environ 16% de moins que les hommes hétérosexuels (Statistique Canada, 2022).
- Les personnes homosexuelles, lesbiennes et bisexuelles sont toujours plus susceptibles d'être victimes de violences verbales, de discrimination et d'humiliation au travail que les travailleur·euses hétérosexuel·les et sont cinq fois plus susceptibles d'avoir été harcelées sexuellement au travail que les travailleur·euses hétérosexuel·les (Kinitz et al., 2023).
- Seulement 42% des personnes non binaires et 45% des personnes trans au Canada âgées de plus de 25 ans ont un emploi permanent à temps plein (Navarro et al., 2021), un écart important par rapport à 73,1% de la population canadienne (Statistique Canada, 2024).
- Seulement 28% des personnes trans et non binaires ont un revenu de 50 000\$ ou plus, un autre écart important par rapport au revenu médian de 52 400\$ des Canadien·nes en 2019 (TransPULSE Canada, 2020).
- L'hétérosexisme et la transphobie en milieu de travail réduisent la productivité, la rétention et le bien-être des employé·es, ce qui indique que l'exclusion continue des travailleur·euses 2ELGBTQI+ des dispositions de la LEE entraîne des coûts importants et révèle une occasion manquée pour les employeurs et l'économie du Canada (Waite, 2021).

Recommandations pour la Loi sur l'équité en matière d'emploi

- 1. La loi sur l'équité en matière d'emploi doit être mise à jour afin d'inclure des dispositions explicites pour les travailleur·euses 2ELGBTQI+ qui sont sous-représenté·es et font face à des obstacles uniques à l'emploi sur la base de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractères sexuels, et cette définition doit être protégée dans la Loi.**
- 2. La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit intégrer les communautés noires en tant que groupe désigné, et nous soutenons la modernisation des groupes existants (peuples autochtones, personnes racialisées et personnes handicapées).**
- 3. La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit évoluer pour tenir compte de l'intersectionnalité dans la manière dont elle définit et concrétise l'équité en matière d'emploi, en mettant en place un système qui i) instaure la confiance et la compréhension dans le processus d'auto-identification, ii) permet l'auto-identification avec plusieurs groupes, iii) permet une analyse intersectionnelle pour mesurer les progrès de l'équité en matière d'emploi, et iv) produit des ensembles de données utiles qui renseignent sur l'état de l'équité en matière d'emploi de manière intersectionnelle.**
- 4. La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit aider les employeurs à mettre en œuvre la collecte de données relatives à la main-d'œuvre de manière sécurisée, pour i) instaurer la confiance dans les processus de collecte de données, ii) protéger l'anonymat et la confidentialité, iii) obtenir des données complètes et précises, et iv) donner la priorité à la sécurité des données, compte tenu de la vulnérabilité requise des personnes qui fournissent leurs données dans le cadre du processus.**
- 5. La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit mettre en place un mécanisme plus solide de communication publique et de transparence en vertu de la Loi en i) exigeant la publication de rapports sur l'équité en matière d'emploi, ii) permettant aux chercheurs d'accéder à des ensembles de données complets et navigables, iii) publiant les résultats de l'indice de conformité des rapports sur une page Web publique et searchable, et iv) identifiant et publiant les noms des employeurs qui ne respectent pas les normes de conformité prévues par la Loi.**

Préparé par Fierté au travail Canada et le Réseau Enchanté, septembre 2025



Bibliographie

KINITZ, D. J., F.V. SHAHIDI, et L.E. ROSS (2023). Job quality and precarious employment among lesbian, gay, and bisexual workers: A national study. *Population Health*, 24. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101535>.

KINSMAN, G., et P. GENTILE. (2010). The Canadian war on queers: National security as sexual regulation. UBC Press. pp. 255–265.

J. NAVARRO, N. LACHOWSKY, R. HAMMOND, D. BURCHELL, F.S.E. ARPS, C. DAVIS, J. BRASSEUR, S. ISLAM, B. FOSBROOK, K. JACOBSEN, M. WALKER, C. LOPEZ, A. SCHEIM, G. BAUER, au nom de l'équipe Trans PULSE Canada. Santé et bien-être chez les personnes non binaires. 2021-07-06. https://transpulsecanada.ca/wp-content/uploads/2021/07/Non-binary-PPCT-report-vFINAL_FR-FINAL-ua.pdf.

Statistique Canada. (2022). Étude : Caractéristiques du travail et caractéristiques économiques des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221004/dq221004d-fra.htm>.

Statistique Canada. (2024). Tableau 14-10-0287-03 : Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées. <https://doi.org/10.25318/1410028701-fra>.

L'équipe de Trans PULSE Canada. Accès à la santé et aux soins de santé pour les personnes trans et non binaires au Canada. 2020-03-10. Disponible au : <https://transpulsecanada.ca/fr/results/rapport-1/>

WAITE, S. (2021). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1833–1859. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>.

À propos du réseau Enchanté

Fondé en 2020, le réseau Enchanté est une organisation nationale dédiée à connecter et soutenir plus de 200 centres de fierté et fournisseurs de services 2ELGBTQI+ à travers le Canada. Le réseau Enchanté vise à améliorer l'efficacité de ses membres en soutenant la croissance organisationnelle, en favorisant la collaboration et en menant des actions de plaidoyer. Le réseau agit en tant que leader national, veillant à ce que ces organisations disposent des ressources et du soutien nécessaires pour prospérer et avoir un impact durable. Pour en savoir plus, consultez enchanternetwork.ca

À propos de Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada

Par l'intermédiaire du dialogue, de l'éducation et du leadership de pensée, Fierté au travail Canada inspire les employeurs canadiens à créer des environnements de travail qui célèbrent l'ensemble des membres du personnel. La vision que nous partageons avec nos membres est celle d'un Canada où chaque personne peut atteindre son plein potentiel au travail, peu importe son expression de genre, son identité de genre ou son orientation sexuelle. Pour en savoir plus, consultez prideatwork.ca

