

Transcription de la déclaration d'ouverture de Jade Pichette

« Merci, sénatrices, sénateurs, de votre invitation à prendre la parole aujourd'hui et de votre engagement à revoir la question de l'équité en matière d'emploi au Canada.

Fierté au travail Canada est une organisation nationale à but non lucratif dont la mission est de créer un Canada où chaque personne peut réaliser son plein potentiel au travail, peu importe son expression de genre, son identité de genre ou son orientation sexuelle. Dans le cadre de nos activités, nous travaillons avec des employeurs majeurs, notamment dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, y compris la fonction publique, les sociétés d'État, le secteur bancaire, les transports et les télécommunications, ainsi qu'avec certains employeurs ayant des contrats avec le gouvernement fédéral.

Par le biais de notre travail, nous constatons la réalité des travailleur·euses 2ELGBTQI+ au Canada. Malgré le mariage entre personnes de même sexe, la protection des droits de la personne, l'opinion publique très favorable et même la participation de notre premier ministre à l'engouement pour la série « Rivalité passionnée », nous vivons dans un pays où les travailleur·euses 2ELGBTQI+ vivent encore une réalité bien différente.

Nous savons que les inégalités persistent pour les travailleur·euses 2ELGBTQI+. Environ 30% des personnes 2ELGBTQI+ ont déclaré avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement au travail au cours de la dernière année, comparativement à 8% des personnes non 2ELGBTQI+ interrogées. Un lieu de travail où près d'un tiers d'un groupe en quête d'équité subit des discriminations, ce n'est pas un problème marginal. Il s'agit d'une défaillance systémique qui a un coût économique.

Les statistiques canadiennes révèlent également une hiérarchie financière dans les revenus : les hommes hétérosexuels gagnent le plus, suivis des hommes homosexuels, des femmes lesbiennes, des personnes bisexuelles puis des communautés trans. Bien que ces effets se fassent particulièrement ressentir chez les Canadien·nes 2ELGBTQI+, les répercussions économiques touchent l'ensemble de la population.

Lorsque la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été évoquée à Ottawa, Fierté au travail Canada ne cachait pas son enthousiasme. Sans être la panacée pour répondre à toutes les expériences des personnes 2ELGBTQI+ en emploi et en recherche d'emploi, cette modernisation établirait un précédent important pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ dans la fonction publique et dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.

Constatant ensuite un manque d'action, Fierté au travail Canada a entamé des conversations avec les parlementaires pour faire avancer le dossier. Pour faire écho à nos collègues du réseau Enchanté, nous avons perçu un vaste consensus parmi les représentant·es de tous les partis qui considèrent qu'il s'agit d'une bonne chose pour l'économie canadienne.

Les juridictions qui intègrent pleinement les personnes 2ELGBTQI+ sont plus compétitives, innovantes et faciles à gérer. À l'inverse, nous observons que les pays et les États américains qui appliquent des politiques d'exclusion ressentent des effets négatifs sur la croissance économique et la sécurité.

La modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne permettra pas nécessairement de remédier à toutes les inégalités en matière d'emploi que connaissent les Canadien·nes 2ELGBTQI+. Toutefois, il s'agirait d'une mise à jour historique nécessaire pour pallier les omissions du passé et pour servir de modèle aux employeurs, afin de leur démontrer que les personnes 2ELGBTQI+ font partie de notre société et qu'elles doivent être respectées.

L'absence d'inclusion explicite dans la législation fédérale a des conséquences réelles. Un employeur sous réglementation fédérale a récemment supprimé les communautés 2ELGBTQI+ de sa stratégie d'équité, en invoquant le fait qu'il ne s'agit pas d'un groupe désigné par la loi. Ce n'est pas un cas isolé. Lorsque la loi fédérale ne dit rien, les employeurs agissent en conséquence.

Nous savons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est loin d'être parfaite. De ce fait, nous soutenons les efforts du groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dirigé par la professeure Blackett, à qui vous avez parlé la semaine dernière. Cela inclut les changements législatifs et non législatifs qui ont été recommandés. Plus particulièrement, nous souhaitons que la Loi intègre les communautés noires et 2ELGBTQI+, qu'elle le fasse de manière intersectionnelle, qu'elle n'exclue pas les personnes qui se trouvent aux croisements, puis qu'elle offre une plus grande transparence quant à l'intégration réelle de toutes les communautés en quête d'équité.

Sénatrices, sénateurs, je tiens à saluer l'attention que vous portez à cette question. Malgré un fort appui de tous les partis, aucune mesure n'a encore été appliquée. Face à la montée des crimes haineux et à la multiplication des lois anti-trans et anti-2ELGBTQI+ dans notre pays et dans le monde, la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi enverrait un message clair : le Canada est résolu à garantir la dignité, la liberté et les opportunités économiques pour tou·tes. Merci. »