

Définitions

Genre : Un statut social et légal, et un ensemble d'attentes de la société quant aux comportements, caractéristiques, expressions et identités.

Ex: Hommes et femmes trans, persones non-binaires, de genre fluide, agenres, etc.

Sexe: Un ensemble d'attributs biologiques, y compris les chromosomes, l'expression des gènes, les niveaux et la fonction des hormones, et l'anatomie reproductive/sexuelle.

Sexualité: L'identité d'une personne en relation avec le ou les genres auxquels elle est attirée.

Ex: Gai, lesbienne, bisexuel, pansexuel, etc.

Suries-vous que

Une hiérarchie des revenus existe en fonction de la sexualité et du sexe :



Hommes hétérosexuels

55 959 \$

Hommes gais

50 822 \$

Lesbiennes

44 740 \$

Hommes bisexuels

31 776 \$

Femmes bisexuelles

25 290 \$

La discrimination est présente au travail.

- ◆ Les taux de discrimination et de harcèlement sont 2,5 fois plus élevés pour les minorités de genre.
- → 35 % des personnes employées par le gouvernement fédéral et appartenant à des minorités de genre ont été victimes de harcèlement sur le lieu de travail, comparativement à 16 % et 19 % des hommes et des femmes cisgenres.
- ◆ Tous les groupes de minorités sexuelles sont moins susceptibles d'avoir un emploi ou de travailler à temps plein que les hommes hétérosexuels.

Les jeunes 2ELGBTQIA+ sont particulièrement vulnérables.

Près d'un tiers des personnes 2ELGBTQIA+ ont moins de 25 ans. Elles sont moins susceptibles d'avoir un emploi à temps plein ou permanent, ce qui réduit leur revenu potentiel.

Mais ce n'est pas tout.

- ♦ 41 % des personnes 2ELGBTQIA+ ont un revenu inférieur à 20 000 \$ - plus que leurs homologues non 2ELGBTQIA+ (26 %).
- ♦ Les personnes transgenres noires sont confrontées à des taux de pauvreté plus élevés: 34 % d'entre elles vivent en situation d'extrême pauvreté, cos un ce comparativement à 9 % des personnes noires non trans.

Les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ sont deux fois plus susceptibles d'avoir connu l'itinérance ou l'insécurité de logement (27 % contre 13 %). Les jeunes trans et non-conformes au genre peuvent être mis à la porte ou quitter leur domicile à la suite d'abus ou de harcèlement en raison de leur identité de genre.



◆ Dissimuler son identité ou vivre de la discrimination fondée sur l'identité peuvent mener à une mauvaise santé mentale et à un stress constant.

performance de travail, taux de roulement élevé. moins d'opportunités de réseautage.

♦ Impact sur la

- Une loi sur la transparence salariale afin que les membres de la communauté 2ELGBTQIA+, ainsi que les femmes et les groupes marginalisés qui sont souvent sous-payés, puissent revendiquer des salaires justes.
- Des aménagements de base pour les personnes trans et non-conformes au genre, tels que l'assurance maladie (qui couvre les chirurgies d'affirmation du genre), les protocoles de changement de nom, les politiques en matière de harcèlement et de plaintes, la protection de la vie privée, les toilettes inclusives, la langue, le code vestimentaire, et plus encore...

◆ Pertes de salaire et de revenu.



- Soutien et mentorat ciblés pour encourager les personnes 2ELGBTQIA+ à accéder à des postes de direction.
- Une loi sur l'équité salariale pour corriger la dévalorisation et les faibles salaires accordés aux emplois occupés principalement par des femmes.
- Des pratiques de recrutement inclusives, pour tenir compte des curriculum vitae irréguliers, des études non traditionnelles ou des interruptions d'emploi dues à des facteurs tels que les conflits familiaux.
- ◆ Des pratiques inclusives pour réduire la discrimination sur le lieu de travail et à l'embauche, telles que des formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour les personnes employées et les employeurs.

