

## Projet Trans-Fair Fiche d'information

En Suisse, le taux de chômage s'élevait à 4,5 % au cours de l'année 2014. Déjà en 2012, une enquête de Transgender Network Switzerland menée auprès de personnes trans a permis de constater que le taux de chômage était de plusieurs fois supérieur pour les personnes trans; une valeur d'environ 20 % a pu être déterminée. Alarmé par ces résultats, le comité de TGNS a initié en 2014 le projet Trans-Fair dans l'objectif de mener une enquête plus détaillée au sujet des personnes trans dans le monde du travail. Des mesures adaptées pourront ainsi être entreprises sur la base de ces résultats, afin de contribuer à une réduction du taux de chômage pour les personnes touchées.

Le soutien financier du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a rendu possible de mener une nouvelle enquête à ce sujet. L'enquête a été menée auprès de plus de 140 personnes trans et plus de 30 entreprises de différentes tailles.

### Résultats de l'étude

L'évaluation de l'enquête préalable a été achevée en juin 2015 sous la forme d'une étude qui présente les résultats suivants:

- le taux de chômage des personnes trans en Suisse s'élève à 20 %, soit près de cinq fois la moyenne de la population générale;
- la période de chômage dure en moyenne 20,2 mois, ce qui est très rapproché de la limite de la fin de droits à 24 mois;
- 30,8 % (près d'un tiers) des répondant\_es en situation de chômage avaient perdu leur emploi explicitement en raison de leur transidentité;
- environ 16 % des entreprises interrogées ont indiqué qu'elles ne souhaitaient pas employer de personnes trans par crainte de situations compliquées au niveau de la collaboration interne et du contact avec la clientèle;
- dans le cadre professionnel, un tiers des personnes trans se présentent dans le genre qui leur a été assigné à la naissance, de peur de perdre leur emploi en effectuant un coming out;
- environ 25 % des processus de coming out au travail échouent et mènent à la cessation de l'emploi, principalement à la suite de mobbing ou de discrimination;

- 43% des personnes trans ne savent pas comment aborder avec assurance un coming out sur leur lieu de travail;
- les employeuses et employeurs et les agences pour l'emploi n'ont pratiquement aucune connaissance et aucune expérience concernant la gestion de situations impliquant des personnes trans;
- seulement env. 27 % des personnes trans qui cherchent conseil afin de planifier leur coming out au travail sont satisfaites de la qualité du conseil reçu;
- le coût du chômage des personnes trans revient chaque année à l'État à plus de 60 millions de francs.

### Conséquences du chômage

Le taux inhabituellement élevé et la longue durée du chômage, ainsi que les conséquences de la grande proportion de personnes trans en fin de droits entraînent une souffrance émotionnelle et une détresse matérielle considérable chez les personnes touchées, de même que fâcheuses conséquences pour l'économie. Une situation difficile conduit souvent à la maladie mentale (notamment la dépression), et la détresse matérielle est répercutée sur les prestations de chômage ou l'aide sociale. L'expérience professionnelle et les compétences acquises pendant la formation croupissent en raison du chômage, brisant l'estime de soi des personnes touchées.

Les résultats des tests montrent clairement que les personnes trans sont gravement désavantagées dans le monde du travail. D'autres études européennes montrent qu'un écart d'environ 20 % existe au niveau du salaire en fonction du genre – c'est-à-dire qu'à travail égal une femme trans gagne environ 20 % de moins qu'un homme.

### Quelles sont les causes de cette situation?

Les principales causes de la situation difficile de beaucoup de personnes trans dans le monde du travail sont:

- une approche inappropriée du coming out au lieu de travail, ce qui conduit souvent à la cessation inattendue de l'emploi, notamment à la suite de mobbing;
- l'ignorance et les craintes concernant la thématique trans, ainsi que et les ressentiments de la part des employeuses et employeurs en conséquence des éventuelles expériences ponctuelles des organisations;
- l'incertitude et les malentendus potentiels dans le processus de postulation, ainsi que dans la gestion des ressources humaines (notamment lorsque le nom vécu ne correspond pas aux certificats et aux documents d'identité).

Les personnes interrogées dans l'étude ont exprimé à plusieurs reprises combien il est important de bien planifier le coming out, de faire preuve d'assurance et de confiance en soi, et de communiquer au sein de l'entreprise en abordant sa hiérarchie du haut vers le bas (top-down).

### Expériences positives

Près de 75 % des personnes interrogées ont conservé leur emploi suite à leur coming out, de sorte que ni l'entreprise ni l'activité n'ait changé. Par contre, 25 % des personnes interrogées ont changé d'entreprise suite à leur coming out, soit 12 % en conservant leur domaine d'activité professionnelle et 13,3 % en changeant de domaine. Le mobbing conduisant à un licenciement est une cause du changement d'entreprise maintes fois évoquée. La transition ou le coming out sont également mentionnés plusieurs fois en tant que motif de licenciement.

Malgré la difficulté à effectuer un coming out, les personnes interrogées signalent la plupart du temps des expériences positives, ce qui est confirmé par la proportion relativement élevée des personnes ayant conservé leur emploi suite à leur coming out. La majorité des personnes trans ayant effectué leur coming out se sont déclarées soutenues dans ce processus par leurs supérieurs\_es et leurs collègues. Le soutien par la hiérarchie a apparemment été perçue comme plus prononcée que dans le cercle de collègues. Le manque d'information de la part des entreprises concernant la thématique trans, souligné lors de l'enquête auprès des employeuses et employeurs, a également été confirmé dans les déclarations des employées et employés.

### Soutien au cours du coming out et dans la recherche d'emploi

Nous avons demandé aux personnes trans interrogées comment elles ont été soutenues au cours de leur coming out ainsi que dans leur recherche d'emploi, et combien le soutien leur a semblé utile.

Près de 30 % des personnes interrogées ont mentionné n'avoir reçu aucun soutien au cours de leur coming out dans le lieu de travail. L'entourage amical ou familial a été évoqué comme source de conseil dans 45 % des cas; le conseil psychothérapeutique dans 46 % des cas. Le conseil juridique n'a presque pas été utilisé. Le soutien de professionnels des ressources humaines au sein de l'entreprise ont été mentionnés par seulement 8 % des personnes interrogées. Ce taux extrêmement bas s'inscrit dans l'image esquissée des deux côtés de l'enquête: les entreprises ne disposent de presque aucune connaissance sur la thématique trans. TGNS a été également cité à plusieurs reprises comme source importante de soutien.

Dans la recherche d'emploi, près de 35 % des personnes trans au chômage n'ont eu recours à aucune aide. Environ 48 % ont été conseillées par des ORP (Offices régionaux de placement), 30 % par leur entourage familial ou amical et 52 % par des psychothérapeutes. Aucun conseil juridique n'a été évoqué dans ce contexte.

Les services d'assistance et de conseil consultés lors de la recherche d'emploi ont été pour la plupart jugés comme insuffisants. Dans 20 % des cas, ils ont été évalués comme peu ou pas du tout utiles; dans 13,3 % des cas, le conseil n'a pas été jugé compétent; et dans 40 % des cas, ces services ont été considérés comme « mieux que rien, mais pas suffisamment professionnels ». Seulement 26,7 % des personnes trans en recherche d'emploi se sont montrées satisfaites des conseils obtenus.

Même si environ 75 % des coming out sur le lieu de travail se passent avec succès, le taux d'échec de 25 % reste clairement trop élevé. L'étude montre que ni les entreprises ni les tiers sont suffisamment prêts à soutenir efficacement les personnes trans au cours de leur coming out et durant leur intégration dans le monde du travail.

### Le projet Trans-Fair

En octobre 2015, le projet Trans-Fair principal a pu être lancé, grâce au renouvellement du soutien financier apporté par le BFEG. TGNS a reçu un soutien supplémentaire en ressources humaines de la part d'entreprises suisses de renom; AXA Winterthur, Bâloise Life (Liechtenstein), Crédit Suisse, Novartis, la Poste, les CFF et Swisscom ont détaché des employé\_es de leur service de ressources humaines ou de gestion de la diversité qui ont rejoint le conseil consultatif de l'équipe du projet. Un représentant de la commission LGBT de l'Union syndicale suisse, un psychothérapeute expérimenté dans le domaine trans et une professeure en administration des affaires spécialisée dans la gestion de la diversité à

l'Université de Saint-Gall participent également à ce comité. Grâce à sa collaboration avec le BFEG, la direction a pu en outre rallier au projet des représentant\_es du SECO (Secrétariat d'État à l'économie) et des ORP (Offices régionaux de placement). Par ailleurs, une équipe d'actuellement trois personnes a été mise en place, dans laquelle travaillent deux spécialistes en études genre. L'ensemble de l'organisation du projet comprend maintenant une vingtaine de personnes.

Dans le domaine trans en Europe, ce projet est actuellement unique par sa complexité et ses objectifs. Son but est de développer et de mettre en oeuvre des mesures et des outils de formation pour toutes les personnes et institutions impliquées au cours du coming out, de l'intégration et du placement des personnes trans dans le milieu professionnel.

Transgender Network Switzerland est fier d'avoir initié ce projet, unique au niveau international, et d'en assumer la responsabilité. TGNS espère obtenir ainsi une amélioration durable et substantielle de l'égalité des personnes trans dans le monde du travail.