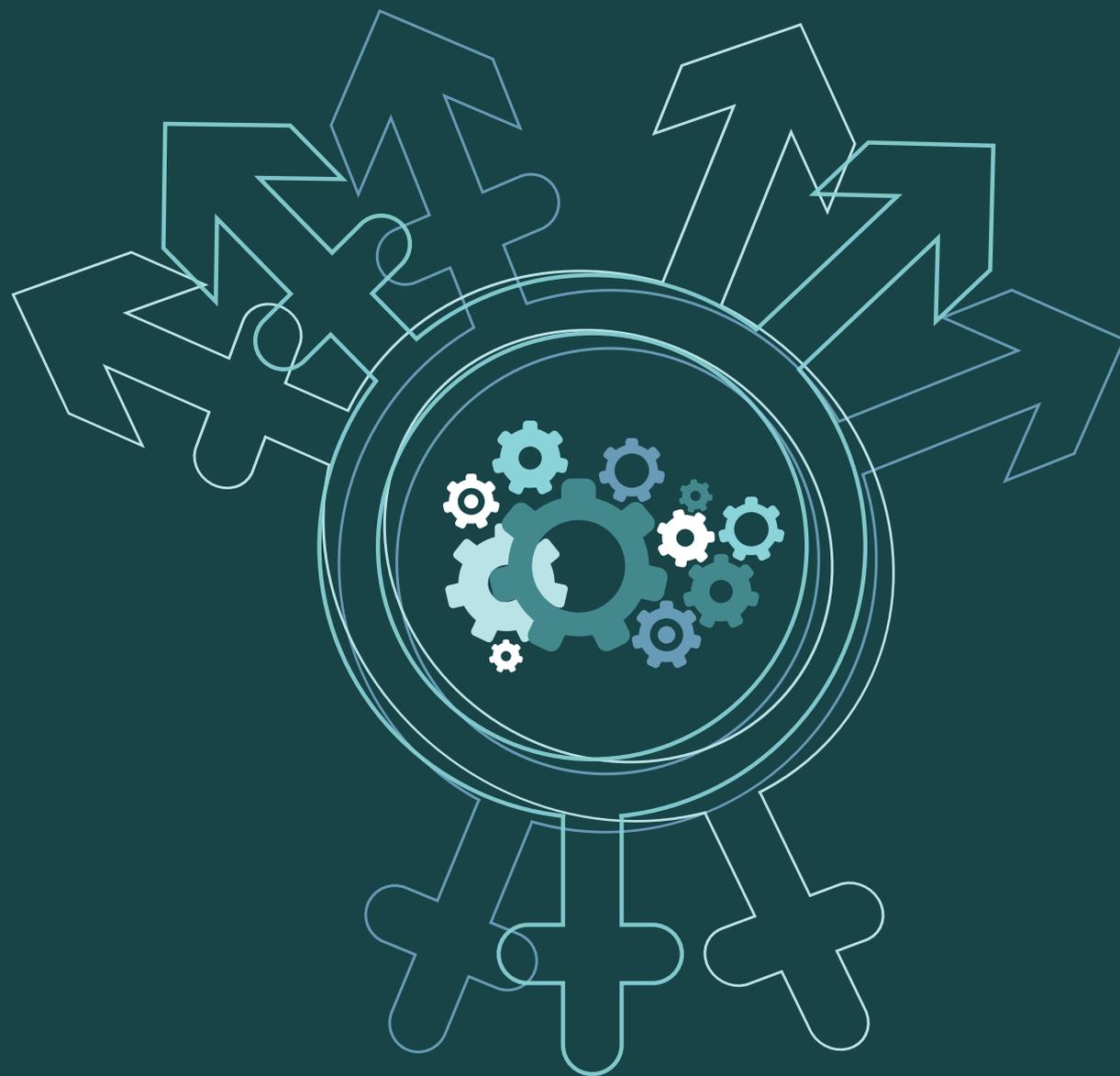


GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES PERSONNES **TRANS* AU TRAVAIL**



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION : LA TRANSIDENTITÉ DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI	4
À qui s'adresse ce guide ?	4
À propos de la terminologie	4
Comprendre les enjeux	5
L'évolution législative	6
Le domaine de l'emploi	7
GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE	8
1. Les obligations communes aux employeurs et aux travailleurs	8
2. Quels sont les droits du travailleur/de la travailleuse trans* ?	8
2.1. Vie privée	8
> Doit-on révéler sa transidentité au travail ?	8
2.2. Les questions administratives	9
> Peut-on demander d'utiliser et de changer son prénom social au travail ?	9
• Oralement	9
• Dans les rapports internes	9
• Sur les documents légaux	9
> Est-il possible de modifier les marqueurs de sexe et de genre des documents administratifs ?	10
> Peut-on bénéficier de congés pour toute absence relative à la transition/transidentité ?	10
• Absence pour raison de santé	11
• Absence pour faire des démarches administratives	11
> Le changement de « sexe » influence-t-il le droit à la sécurité sociale ?	11
• Pensions	11
• Allocations familiales	11
2.3. Logistique	12
> Quels vestiaires/toilettes utiliser ?	12
> De quelle manière appliquer les codes vestimentaires ?	12
3. Quels sont les devoirs et responsabilités des employeurs et des syndicats ?	13
3.1. Cadre légal et administratif	13
> Quelles sont les obligations des employeurs et des syndicats ?	13

• Employeur	13
• Syndicat	14
3.2. Les questions pratiques	14
> Quelles mesures mettre en place pour soutenir et accompagner un travailleur/une travailleuse trans* ?	14
> Comment informer l'équipe (avec le consentement de la personne concernée) de la transition/transidentité d'un travailleur/d'une travailleuse ?	15
> Comment réagir face aux attitudes négatives des clients ou d'autres travailleurs ?	15
• En interne	16
• Vis-à-vis des tiers	16
4. Que faire en cas de discrimination relative à la transidentité au travail ?	17
> Quel est le champ de protection de la loi ?	17
> Quels sont les comportements interdits par la loi ?	19
• La discrimination directe	19
• La discrimination indirecte	19
• L'injonction de discriminer	19
• Le harcèlement moral fondé sur le sexe	19
• Le harcèlement sexuel au travail	19
• La violence au travail fondée sur le sexe	19
• Le sexisme	19
> Quelles sont les solutions prévues par la loi ?	20
> Quels sont les moyens d'action ?	21
• Comment apporter la charge de la preuve ?	21
• Comment se protéger contre les représailles ?	22
> Vers qui se tourner en cas de discrimination, de violence ou de harcèlement ?	22
• Au sein de l'entreprise	22
• Institutions	23
• Autres	23
LEXIQUE	24



INTRODUCTION : LA TRANSIDENTITÉ DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

À qui s'adresse ce guide ?

Ce guide s'adresse à tous les travailleurs, employeurs, syndicats et autres parties concernées par l'accueil et l'accompagnement d'une personne trans* au travail. Il permet aux différentes parties de prendre connaissance de leurs **droits, obligations et responsabilités** vis-à-vis de la loi en tenant compte des **aspects pratiques et humains**. L'objectif est d'informer sur les lois et de donner quelques conseils.

À propos de la terminologie...

En utilisant la terminologie de personne trans*, on désigne **toutes les personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffère(nt) de celle(s) associée(s) au genre assigné à la naissance**.

Un lexique est à votre disposition à la fin du guide.¹

Afin de comprendre la transidentité, il faut différencier le sexe, l'identité de genre et l'expression de genre d'un individu.

- **Le sexe** fait référence aux différences biologiques entre les femmes et les hommes.
- **L'identité de genre** renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel de chacun/chacune par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.
- **L'expression de genre** renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtements, langage, comportement,...) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.

¹ Le mot trans* est employé comme terme « coupole » désignant des personnes dont l'identité de genre est différente de celle associée habituellement au genre assigné dès la naissance, ce qui peut inclure les personnes transgenres, travesties, drag kings/queens, intersexes, agenres, ...

Les définitions de l'identité de genre et de l'expression de genre sont issues des travaux parlementaires relatifs au projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, Doc 53-3483/001

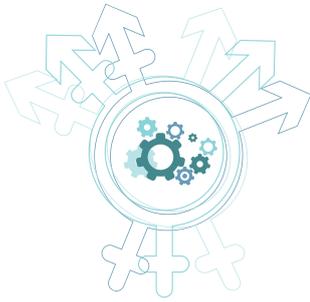
Comprendre les enjeux²

La société est structurée de manière essentiellement binaire et nous nous représentons les individus comme étant soit homme soit femme. Toutefois, il existe des personnes qui ne se sentent pas à l'aise dans l'identité de genre qui leur a été assignée et qui bousculent les codes et rôles sociaux. Certain-e-s se sentent femme ou homme indépendamment du sexe biologique, d'autres un mélange des deux ou ne se sentent aucun des deux, d'autres encore ressentent leur identité comme fluide.

Dans tous les cas, il convient de respecter la diversité et la complexité de chaque individu et de lui permettre de s'épanouir et de s'exprimer au quotidien.

Une étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) de décembre 2014 relative à la situation des personnes trans* dans l'Union européenne présente des études récentes en Belgique et aux Pays-Bas qui répertorient les personnes présentant un sentiment d'une identité de genre ambivalente. Ces études montrent qu'entre 0.7% et 1.1% des personnes assignées homme à la naissance et entre 0.6% et 0.8% des personnes assignées femme à la naissance reportent une identité de genre non-congruente au sexe assigné à la naissance.

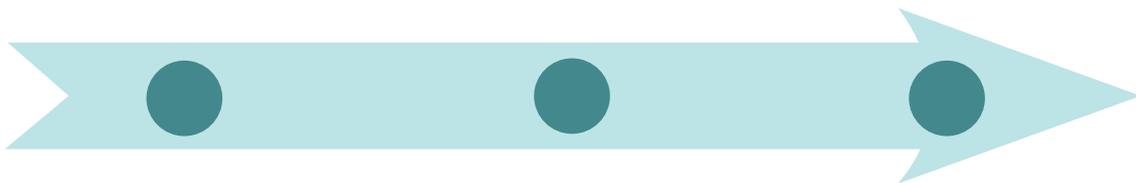
² Les chiffres sont issus de l'étude « Being trans in the European Union, comparative analysis of EU survey data », European Fundamental Agency for Human Rights (FRA), 2014, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf



L'évolution législative³

À partir de 1996, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne a progressivement renforcé la protection des personnes trans* ayant changé de sexe.

La loi du 22 mai 2014 a introduit l'identité de genre et l'expression de genre comme critères assimilés au sexe sur la base desquels la distinction est prohibée.



La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (« loi genre ») assimile toute distinction fondée sur le changement de sexe à une distinction fondée sur le sexe, interdite par la loi.

³ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B., 30 mai 2007, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, M.B., 24 juillet 2014.

Jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne : P. v. S. and Cornwall County Council, Case C 13/94, 30 avril 1996; K.B. v. National Health Service Pensions Agency, Case C 117/01, 7 janvier 2004; Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions, Case C 423/04, 27 avril 2006.

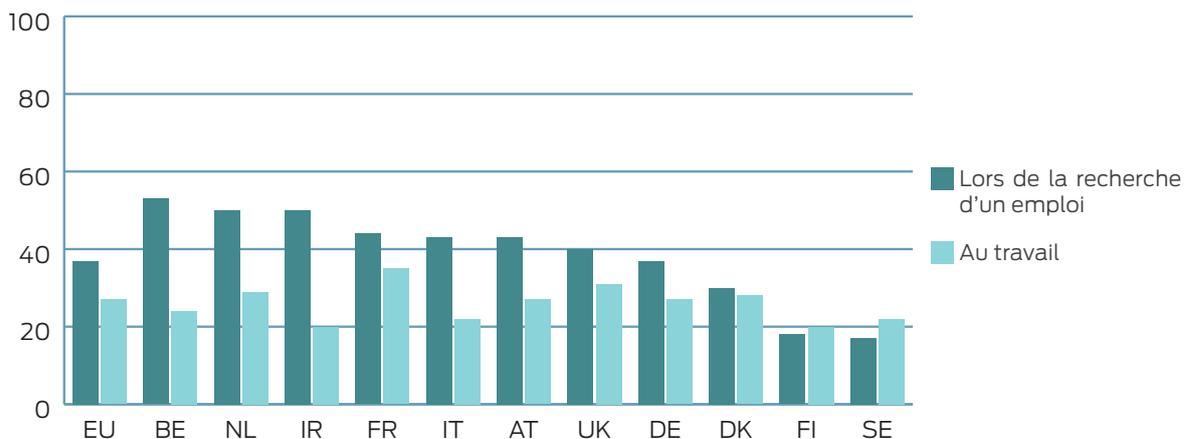
Le domaine de l'emploi

Le travail fait intégralement partie de la vie de chaque individu, que ce soit en termes d'épanouissement professionnel et personnel ou de ressources financières.

La transphobie se retrouve partout et touche aussi bien les salarié-e-s que les indépendant-e-s. Elle peut se traduire par des discriminations à l'embauche, des blagues douteuses et des moqueries de la part des collègues ou un licenciement abusif.

D'après une étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)⁴, la Belgique se place dans le peloton de tête des pays européens qui discriminent le plus les personnes trans* lors de leur recherche d'emploi et sur le lieu de travail. Selon cette même étude, **53%** des personnes trans* témoignent avoir été l'objet de discriminations et de préjugés en raison de leur transidentité, dans leur recherche de travail en 2012.

Sentiment d'être discriminé-e en raison de sa transidentité dans la recherche d'un emploi ou au travail lors des 12 derniers mois, 2012 (%).



En matière de chômage, l'étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de 2009 relative à la situation des personnes transgenres en Belgique⁵ révèle que **15,6% des personnes transgenres sont au chômage malgré un niveau de formation souvent élevé.**

⁴ European Union Agency for Fundamental Rights, LGBT survey, 2012.

⁵ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Être transgenre en Belgique », 2009, http://igym-iefh.belgium.be/fr/binaries/34%20-%20Transgender_FR_tcm337-81094.pdf



GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

1. Les obligations communes aux employeurs et aux travailleurs

Les employeurs et les travailleurs sont tenus à des obligations communes lors de l'exécution de leur travail. Chacun se doit respect, égards mutuels, respect des convenances et des bonnes mœurs.⁶

2. Quels sont les droits du travailleur/de la travailleuse trans* ?

Les droits des travailleuses et travailleurs trans* relèvent des mêmes droits que ceux dont jouissent les autres travailleuses et travailleurs. Il ne s'agit donc pas de privilèges ou droits spéciaux.

Il convient de souligner que la transition/transidentité n'affecte en aucun cas la qualité du travail et les compétences professionnelles.

2.1. Vie privée

> Doit-on révéler sa transidentité au travail ?

Selon l'étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de 2009⁷, 54,1% cachent leur identité de genre au travail par peur d'être discriminés.

La protection de la vie privée est un droit fondamental protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et l'article 22 de la Constitution.

Plus spécifiques à l'identité et l'expression de genre, les principes de Yogyakarta⁸ viennent réaffirmer ce droit à la vie privée.

Personne ne pourra être forcé à faire part de sa transidentité, cela étant valable durant toute la relation de travail.

Chacun reste libre de choisir de parler de sa transidentité au travail.

Les principes de Yogyakarta, établis par une commission internationale d'experts en droit humains, rassemblent une série de principes juridiques relatifs à la protection et l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

⁶ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art.16, M.B., 22 août 1978.

⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Être transgenre en Belgique », 2009, op. cit.

⁸ Les principes de Yogyakarta, 18 décembre 2008, sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, principes 3 et 6. http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_fr.pdf

2.2. Les questions administratives

> Peut-on demander d'utiliser et de changer son prénom social au travail ?

La loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité modifiant la loi du 15 mai 1987 permet aux personnes trans* de changer de prénom à des conditions rigoureusement définies.⁹

En cas de **changement de prénom** officiel qui entre dans le cadre de la loi, toutes les situations susceptibles d'être concernées par le changement de prénom doivent immédiatement être adaptées afin de respecter l'identité de la personne désormais en conformité avec l'état civil.

À ce titre, le contrat de travail devra être adapté afin d'être conforme au nouveau prénom du travailleur/de la travailleuse.

Lorsqu'il n'y a **pas de changement de prénom officiel**, la législation ne précise pas ce qu'il convient de faire. Toutefois, certaines bonnes pratiques peuvent être mises en œuvre afin de respecter l'identité des personnes.

Plusieurs situations peuvent se présenter :

• Oralement

L'utilisation du prénom social ou prénom d'usage est une étape symboliquement importante pour la personne trans*. Dans une perspective de respect de la dignité et de promotion du bien-être de chacun/chacune, il convient de faire usage du prénom social du travailleur/de la travailleuse trans* qui en fait la demande.

• Dans les rapports internes

Dans les rapports internes de l'entreprise, à la demande du travailleur/de la travailleuse concerné-e, il est souhaitable de modifier tous les documents conformément au prénom social. Aucune documentation supplémentaire n'est nécessaire pour effectuer ces modifications dans les dossiers en interne.

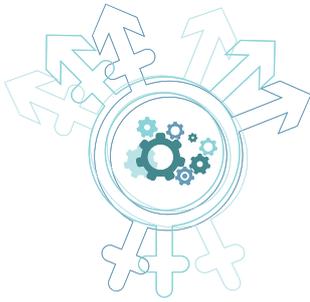
• Sur les documents sociaux

Les documents sociaux (tels que fiche de paie, contrat de travail, assurance,...) doivent indiquer le prénom légal de la personne. Il est toutefois conseillé d'introduire une mention telle que « dit prénom social » à la suite du prénom légal afin de tenir compte de l'identité sociale de l'individu.

Faites une checklist :

- ✓ Adresse e-mail
- ✓ Carte de visite
- ✓ Annuaire téléphonique
- ✓ Site Internet de l'entreprise ou de l'institution
- ✓ Organigramme
- ✓ Listes de noms et répertoires
- ✓ Plaques de bureau, etc.

⁹ Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité, M.B., 11 juillet 2007, et loi du 15 mai 1987 relative au changement de prénom, Chapitre II, art. 2. M.B., 10 juillet 1987.



> Est-il possible de modifier les marqueurs de sexe et de genre des documents administratifs ?

La distinction entre marqueur de genre et de sexe est complexe car la frontière entre ces deux termes n'est pas strictement définie socialement. Dans la vie courante, les documents légaux utilisent à tort les deux marqueurs comme des équivalents substituables. Or, il est possible d'adopter des définitions plus strictes afin de les différencier clairement.

Le **marqueur de sexe** se réfère au sexe légal de l'individu. Si un changement de « sexe »¹⁰ a été effectué, il va de soi que le marqueur sexe doit immédiatement être modifié afin d'être en conformité avec le nouvel état civil de l'individu.

Le **marqueur de genre** revêt quant à lui plusieurs significations selon les pays et les situations. Dans le cadre de ce guide, afin de mieux appréhender la réalité et la sensibilité de chacun/chacune, on pourra recommander la mise en place d'un système de renseignement permettant de reconnaître la dichotomie sexe/genre. Le marqueur de genre pourrait alors se référer à l'identité de genre et à l'expression de genre de la personne.

Par exemple, pour les titres Madame/Monsieur, automatiquement générés dans les mails, il serait aisément concevable de se référer à l'identité de genre et à l'expression de genre du travailleur/de la travailleuse plutôt qu'à son sexe.

Enfin, on soulignera la possibilité d'introduire une alternative aux mentions H/F telle que « autres » ou « X ».

> Peut-on bénéficier de congés pour toute absence relative à la transition/transidentité ?

Il se peut que la personne trans* doive s'absenter en raison de la transition/transidentité. Il n'existe pas de dispositions légales particulières à cet égard, c'est donc le droit commun qui s'applique.

¹⁰ La terminologie de changement de « sexe » se réfère à la terminologie de la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité, M.B. 11 juillet 2007, bien que celle-ci ne soit pas exacte.

Deux types d'absence peuvent être distingués :

• **Absence pour raison de santé**

L'exécution du contrat de travail est suspendue lorsque le travailleur/la travailleuse est en incapacité de travail.

• **Absence pour faire des démarches administratives**

Le travailleur/la travailleuse a le droit de s'absenter pour les motifs habituel tels que les congés légaux, les congés sans solde, etc.

> Le changement de sexe influence-t-il le droit à la sécurité sociale ?

Non. Toute distinction fondée sur la transidentité en matière de sécurité sociale ou d'avantages sociaux est considérée comme une distinction fondée sur le sexe.

• **Pensions**

En ce qui concerne la pension légale de retraite, l'âge légal pour la pension est de 65 ans¹¹ pour les hommes et les femmes.

La transition ne peut donc pas avoir d'influence sur le droit à la pension légale de la personne tant pour l'âge que pour le montant.

En ce qui concerne les pensions complémentaires, l'article 12 de la loi du 10 mai 2007¹² transpose en droit belge la jurisprudence européenne « Test-Achats ». ¹³ La prise en compte du sexe dans le calcul des primes et prestations est désormais explicitement interdite.

• **Allocations familiales**

Ni le changement de prénom ni le changement de « sexe » ne viennent à modifier les liens de filiation et les droits, pouvoirs et obligations qui en découlent. ¹⁴

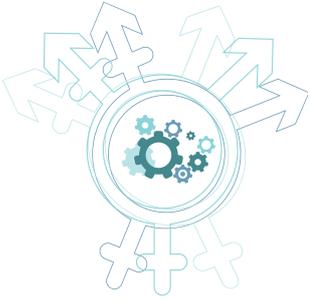
Pour des raisons de sécurité juridique, la personne désignée comme attributaire le reste même en cas de transition.

¹¹ 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030

¹² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 12, op.cit.

¹³ Association belge des consommateurs Test-Achats ASBL c/ Royaume de Belgique, affaire C-236/09, 1er mars 2011

¹⁴ Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité, art. 2, §8, op. cit.



2.3. Logistique

> Quels vestiaires/toilettes utiliser ?

Les règles relatives à l'aménagement des équipements prévoient que des toilettes complètement séparées pour les hommes et pour les femmes doivent être mises à disposition et que les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir se rendre librement aux toilettes.¹⁵

Les espaces séparés par genre sont souvent des endroits d'exclusion et de discrimination pour les personnes trans*. Il est donc conseillé de permettre d'utiliser les infrastructures en considération de son identité de genre et expression de genre ainsi que de son niveau de confort personnel.

En fonction de la situation et du contexte, l'installation de toilettes non-sexospécifiques ou d'horaires établis pour l'utilisation des vestiaires peuvent constituer des pistes de solution.

> De quelle manière appliquer les codes vestimentaires ?

Toute discrimination sur la base de stéréotypes de genre et fondée sur l'identité et l'expression de genre est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe et est par conséquent interdite par la loi genre.

Toute discrimination fondée sur un code vestimentaire jugé non-conforme aux normes relatives au sexe est prohibée.

Autrement dit, le travailleur/la travailleuse trans* doit pouvoir s'habiller conformément à son identité de genre. Il/Elle devra néanmoins se conformer aux mêmes normes vestimentaires que les autres travailleurs et travailleuses en ce qui concerne les vêtements de travail¹⁶, les uniformes ou encore le respect de normes en matière de sécurité ou de décence par exemple. En effet, l'employeur peut apporter des restrictions vestimentaires (par exemple dans le règlement de travail) pour des raisons légitimes, objectives et proportionnées. Il convient de préciser que toute mesure restrictive doit se rattacher à la nature de l'activité et répondre à un objectif précis.

¹⁵ Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre, M.B., 5 novembre 2012.

¹⁶ Arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail, M.B. 3.8.2004.

3. Quels sont les devoirs et responsabilités des employeurs et des syndicats ?

3.1. Cadre légal et administratif

> Quelles sont les obligations des employeurs et des syndicats ?

Il y a une obligation commune qu'il incombe à la fois à l'employeur et au syndicat de respecter. On ne le rappellera que trop souvent mais l'employeur et le syndicat se doivent de respecter la vie privée de leurs travailleurs/travailleuses et de leurs membres respectivement. Il n'existe pas de réglementation générale sur la vie privée du travailleur/de la travailleuse en droit du travail mais une série de dispositions consacrent le principe.¹⁷

“

Toute personne a droit à un travail décent et productif, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes (...), sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. ”

Principes de Yogyakarta

• Employeur

L'employeur est soumis à plusieurs obligations.

Premièrement, l'employeur a l'obligation « de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur ».¹⁸

Deuxièmement, l'employeur est tenu de promouvoir le bien-être des travailleurs et des travailleuses au sein de son entreprise.¹⁹

Il a le devoir de protéger les travailleurs/travailleuses contre la violence et le harcèlement.²⁰ Pour ce faire, il doit notamment identifier et prendre des mesures de prévention contre ces comportements.

Il incombe à l'employeur de prévenir les situations de violence ou de harcèlement sur la base du genre ou du changement de sexe portées à sa connaissance, et d'y réagir.

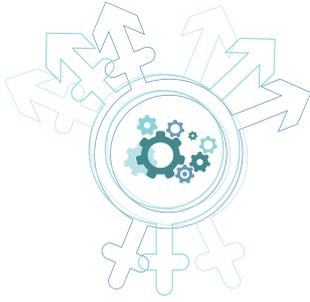
Enfin, il est interdit pour l'employeur de discriminer, de traiter de manière distincte une personne en raison de son identité ou de son expression de genre au cours de la relation de travail (par exemple en matière de rémunération, horaires de travail, etc.). Cette interdiction sera détaillée ci-dessous.

¹⁷ Article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, Article 22 de la Constitution, Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, M.B., 18 mars 1993, Article 11 de la CCT n°38 (elle que modifiée) concernant le recrutement et la sélection de travailleurs,...

¹⁸ Article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, op.cit.

¹⁹ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit

²⁰ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op.cit.



• Syndicat

Le syndicat se doit d'assurer la défense de l'ensemble des travailleuses et travailleurs sans discrimination. Les travailleurs et travailleuses trans* disposent du droit d'être protégé-e-s et représenté-e-s par un syndicat²¹ sans discrimination possible sur la base de l'identité de genre et expression de genre ou du « changement de sexe ».

Par ailleurs, le syndicat se doit d'assurer la représentation équitable de tous ses membres et de défendre les travailleurs/travailleuses dont les droits sont bafoués. Il veille aussi à ce que l'employeur remplisse son obligation de prévention et traitement du harcèlement et de la discrimination sur le lieu de travail.

3.2. Les questions pratiques

> Quelles mesures mettre en place pour soutenir et accompagner un travailleur/une travailleuse trans* ?

L'instauration de mesures relatives à la mise en place d'un environnement trans*friendly au travail est d'autant plus importante qu'il revient à l'employeur d'assurer une culture de travail positive.

L'étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de 2009 indique que seules 9,5% des entreprises qui appliquent une politique d'égalité des chances ou de diversité accordent de l'importance à la thématique transgenre.

Les mesures d'accompagnement et de soutien des personnes trans* au travail sont bénéfiques pour toutes et tous. La bonne compréhension et acceptation par l'équipe du travailleur/de la travailleuse trans* participeront au bien-être général, élément essentiel pour la création d'une ambiance positive et productive dans la reconnaissance de chaque individualité. L'importance du pluralisme de l'équipe et l'affirmation de la diversité ainsi que l'inclusion s'inscrivent dans une approche dynamique et attractive de l'entreprise.

²¹ Article 11 de la Convention européenne des droits de l'Homme, art. 11 et article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 6, op. cit.

On présentera ici quelques pistes de réflexion générales²² qui devront être adaptées en considération de la situation et du contexte :

- Mettre en place une politique claire relative à la diversité et à l'égalité des chances en intégrant la thématique des personnes trans* et une politique anti-harcèlement et anti-discrimination exemplaires. Il apparaît que lorsque l'entreprise affiche clairement son soutien aux personnes trans*, les réactions des autres travailleurs et travailleuses sont significativement plus positives.
- Former et informer sur le plan individuel comme collectif afin de mieux cerner les enjeux et y apporter des réponses pertinentes. D'une manière générale, une approche proactive de l'information permet d'anticiper les problèmes et les rumeurs.
- Renseigner à la personne trans* une personne-ressource qui pourra l'accompagner individuellement.
- Tenir compte des aménagements nécessaires durant la période d'adaptation de l'apparence à l'identité de genre lorsque la personne trans* en fait la demande.

> Comment informer l'équipe (avec le consentement de la personne concernée) de la transition/transidentité d'un travailleur/d'une travailleuse ?

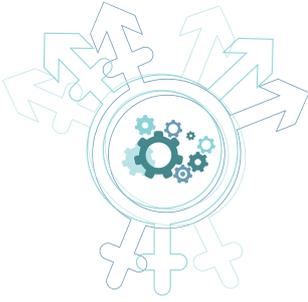
Il conviendra d'adapter le discours au contexte et à la situation. La personne trans* doit avoir explicitement consenti à dévoiler cette information sur sa vie privée. Il n'y a pas lieu d'aller au-delà des éléments consentis par cette dernière.

Il s'agira d'une étape importante qui devra être envisagée au préalable par les parties concernées.

> Comment réagir face aux attitudes négatives des clients ou d'autres travailleurs ?

La peur des réactions négatives est souvent un facteur déterminant pesant sur la décision de faire part de sa transidentité. Cette question est donc essentielle et inévitable que ce soit dans l'environnement interne de travail (collègues, supérieurs,...) ou externe, lorsque la nature du travail l'impose (client-e-s, partenaires,...). À cet égard, l'employeur joue un rôle important dans la prévention.

²² Sheridan, V. The complete guide to transgender in the workplace, ABC-CLIO, 2009.



▪ En interne

L'employeur, qui dispose d'une autorité de droit sur les travailleurs/travailleuses et qui se doit d'assurer un environnement exempt de discrimination et de harcèlement, a le devoir de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour mettre fin à des attitudes négatives. Il pourra à titre d'exemple rappeler les principes et valeurs que chacun/chacune doit respecter individuellement, apaiser les craintes, informer sur la transidentité, etc.

Rappelons qu'il incombe à chaque travailleur/travailleuse de participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.²³

▪ Vis-à-vis des tiers

L'employeur doit prendre en compte, dans sa politique de prévention en matière de bien-être, le fait que les travailleurs et les travailleuses entrent en contact avec des tiers (c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas des travailleurs/travailleuses de l'entreprise). Des mesures de prévention doivent être prises pour éviter aux travailleurs/travailleuses de subir un dommage à leur santé du fait de ce contact (par exemple par le biais de formation à la gestion de l'agressivité). L'employeur tiendra notamment compte du registre des faits commis par des tiers.²⁴ Il s'agit d'un document de prévention qui enregistre les incidents spécifiques à la matière de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail dont estiment avoir été victimes les travailleurs et les travailleuses de l'entreprise de la part de tiers.

De plus, l'employeur devra réagir aux comportements inappropriés des tiers lorsqu'il en a connaissance et dans la mesure de ses possibilités.

Le cas échéant, il devra supporter la charge financière du soutien psychologique des travailleurs et travailleuses victimes de violence de la part de tiers.²⁵

²³ Article 6 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

²⁴ Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, art. 5, M.B., 28 avril 2014.

²⁵ Article 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

4. Que faire en cas de discrimination relative à la transidentité au travail ?

Des comportements comme la discrimination, la violence et le harcèlement sont interdits dans le domaine du travail.

> Quel est le champ de protection de la loi ?

La discrimination et la violence ou le harcèlement au travail sont régis par deux législations différentes. La loi genre²⁶ vient encadrer la discrimination. La violence ou le harcèlement sur le lieu de travail est soumis à la loi relative au bien-être des travailleurs.²⁷

La **loi relative au bien-être des travailleurs**²⁸ s'applique aux employeurs et aux travailleurs/travailleuses dans les cas de violence et harcèlement moral ou sexuel lors de l'exécution de leur travail. Elle s'applique au secteur privé comme au secteur public. Sont entre autres assimilés aux travailleurs et travailleuses, les personnes sous statut, les apprenti-e-s, les stagiaires, etc.²⁹

La **loi du 10 mai 2007, relative à la lutte contre la discrimination des femmes et des hommes** interdit toute discrimination fondée sur le sexe. Elle s'applique au secteur privé comme au secteur public³⁰ et protège donc les travailleurs/travailleuses salarié-e-s, non-salarié-e-s et les travailleurs/travailleuses indépendant-e-s.

La protection vaut pour tout type de contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, convention de stage, intérim, convention de premier emploi, convention d'apprentissage ou d'insertion professionnelle, etc.).

De même, tous les niveaux de l'organisation et toutes les branches d'activité sont concernés.

La loi s'applique indépendamment du régime de travail.

L'égalité de traitement doit être assurée **durant toutes les phases de la relation de travail**.³¹

En particulier, la loi interdit toute discrimination :

- Dans les offres et annonces d'emploi ;
- Lors du recrutement : conditions d'accès au poste, entretiens d'embauche, etc.
- Lors de l'exécution du contrat de travail : critères de sélection pour une promotion, horaires de travail, conditions de rémunération, accès à la formation ou obtention d'un titre ou certificat, etc.
- Lors du processus de licenciement : les conditions et les modalités de licenciement.

²⁶ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », op. cit.

²⁷ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

²⁸ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, Chapitre Vbis, op. cit.

²⁹ Article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

³⁰ Les agents statutaires relevant des entités fédérées sont protégés de manière similaire par décrets et ordonnances.

³¹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », op. cit. et Convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.



Les diplômes scolaires, souvent demandés lors du recrutement, peuvent-ils être adaptés suite au changement de prénom ou de sexe ?

Les écoles et universités dépendent des Communautés, par conséquent la situation n'est pas uniforme.

En Flandre, un décret du 29 juin 2012, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2012, institue le droit de modifier son prénom sur les documents scolaires afin de ne pas entraver la bonne poursuite des études ou la recherche de travail.

En Fédération Wallonie Bruxelles, aucune modification décrétole n'a été opérée en la matière, il est donc possible que les diplômes mentionnent toujours le prénom d'origine. À la demande de l'intéressé/intéressée, l'établissement d'enseignement a la possibilité de produire ou modifier certains documents (duplicata, attestation de réussite,...) afin qu'ils soient conformes au nouvel état civil de l'individu.

En ce qui concerne l'acte de naissance, qui est également parfois demandé par l'employeur lors du recrutement, il est conseillé de demander un extrait du certificat de naissance qui contiendra des informations conformes au nouvel état civil de la personne, contrairement à une copie littérale de l'acte de naissance (également appelée copie entière ou expédition ou copie intégrale) qui rend visible le « changement de sexe ».

> Quels sont les comportements interdits par la loi ?

• La discrimination directe

La discrimination directe est une distinction directe injustifiable, fondée sur le sexe. En d'autres termes, la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

• La discrimination indirecte

La discrimination indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour les personnes d'un sexe déterminé.

• L'injonction de discriminer

L'injonction de discriminer est tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination.

• Le harcèlement moral fondé sur le sexe

Par harcèlement au travail fondé sur le sexe de la personne, il faut entendre un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, liées au sexe, à l'identité de genre ou à l'expression de genre, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

• Le harcèlement sexuel au travail

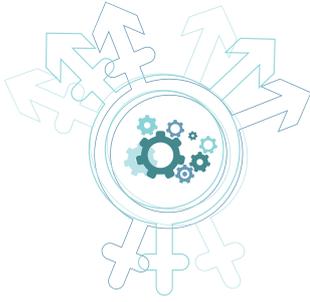
Le harcèlement sexuel au travail comprend tout comportement verbal, non verbal ou corporel non désiré à connotation sexuelle ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

• La violence au travail fondée sur le sexe

La violence se rapporte à toute situation de fait où le travailleur/la travailleuse est menacé-e ou agressé-e physiquement ou psychologiquement lors de l'exécution de son travail du fait de son sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre.

• Le sexisme

Le sexisme consiste en tout geste ou comportement qui, dans des circonstances publiques, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.



> Quelles sont les solutions prévues par la loi ?

Le travailleur ou la travailleuse qui estime être victime de discrimination, de violence ou de harcèlement fondé sur son sexe, son identité ou son expression de genre dispose de différents moyens pour faire valoir ses droits.

La personne peut évidemment se faire aider dans ses démarches (voyez le chapitre « Vers qui se tourner en cas de discrimination, de violence ou de harcèlement ? »).

Procédure interne individuelle : Le travailleur ou la travailleuse qui estime être victime de violence ou de harcèlement fondé sur son sexe, son identité ou son expression de genre, peut faire appel à la procédure interne qui doit être mise en place dans toutes les entreprises.

Cette procédure présente un volet informel qui permet de rechercher une solution de manière informelle avec l'aide de l'éventuelle personne de confiance désignée dans l'entreprise ou du conseiller/de la conseillère en prévention aspects psychosociaux du travail.

Le travailleur ou la travailleuse peut également choisir de faire appel au volet formel de la procédure qui permet de déposer une demande d'intervention psychosociale pour faits de violence ou de harcèlement auprès du conseiller/de la conseillère en prévention aspects psychosociaux du travail. L'analyse du conseiller/de la conseillère en prévention est transmise à l'employeur pour l'aider à choisir les mesures appropriées à prendre dans la situation.³²

Action en cessation : La juridiction saisie du litige peut ordonner la cessation de la discrimination, de la violence ou du harcèlement.³³

En matière de violence et de harcèlement, la loi prévoit en outre la possibilité pour le travailleur/la travailleuse de demander au/à la juge qu'il/elle enjoigne à l'employeur de prendre des mesures pour mettre fin aux comportements abusifs.

Demande d'indemnisation : En matière de discrimination³⁴ et de violence ou de harcèlement³⁵, la victime peut prétendre à une indemnisation de son préjudice, correspondant selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage.

³² Pour une explication plus détaillée de la procédure interne, voyez « Prévention des risques psychosociaux au travail-guide juridique », brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale téléchargeable et pouvant être commandée à l'adresse suivante <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=43108>

³³ Article 32 decies de la loi bien-être, op. cit. et Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 25, op. cit.

³⁴ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 23, op. cit.

³⁵ Article 32 decies, §1/1 de la loi bien-être, op. cit.

En cas de **licenciement manifestement déraisonnable**³⁶ ou en cas de **licenciement discriminatoire**³⁷, l'employeur doit verser une indemnisation au travailleur/à la travailleuse.

Enfin, des sanctions pénales sont prévues en matière de violence, de harcèlement et de discrimination.

> Quels sont les moyens d'action ?

Des mécanismes de protection sont mis en place par la loi genre et la loi relative au bien-être des travailleurs. Ils peuvent être utilisés par les personnes souhaitant faire valoir leurs droits.

• Comment apporter la charge de la preuve ?

La victime devra apporter des éléments concrets qui permettent de constituer une présomption de discrimination³⁸, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces éléments concrets sont appréciés très largement, cela peut être des indices informels (mails, conversations téléphoniques, notes, etc.) ou formels (contrats, code d'entreprise, etc.).

Ces différents éléments peuvent venir constituer le faisceau d'indices caractérisant la présomption.

La victime peut aussi se faire aider par un témoin qui peut jouir d'une protection légale à cet égard.³⁹

Ensuite, il appartiendra à la partie défenderesse de renverser cette présomption, c'est ce qu'on appelle le transfert de la charge de la preuve. Que ce soit en matière de discrimination⁴⁰, de violence ou de harcèlement⁴¹, il incombera à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, de violence ou de harcèlement.⁴²

36 En vertu de la Convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, le travailleur ou la travailleuse qui est licencié-e a le droit d'être informé-e pas son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

37 Convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, art. 9.

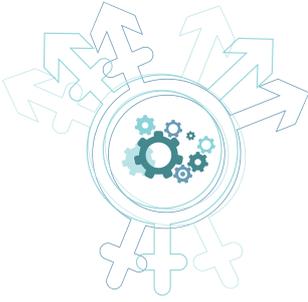
38 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 33.

39 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 22.

40 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 33.

41 Loi sur le bien-être des travailleurs, Chapitre V bis, art. 32undecies, op.cit.

42 Ce système ne s'applique aux pas procédures pénales



• Comment se protéger contre les représailles ?

Moyennant le respect de certaines formalités, lorsqu'une plainte pour discrimination⁴³ ou une demande d'intervention formelle pour violence ou harcèlement⁴⁴ a été introduite, l'employeur ne peut prendre des mesures préjudiciables contre le travailleur ou la travailleuse (par exemple mettre fin au contrat de travail ou modifier unilatéralement les conditions de celui-ci) pour des raisons liées à cette plainte ou à cette demande.

En cas de représailles, il appartiendra à l'employeur de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs étrangers à cette plainte.

> Vers qui se tourner en cas de discrimination, de violence ou de harcèlement ?

• Au sein de l'entreprise

Différents acteurs sont susceptibles de répondre aux questions relatives à la transidentité :

- L'employeur ou les supérieurs hiérarchiques.
- Les délégué-e-s syndicaux/-cales.⁴⁵
- La personne de confiance (dont la présence reste facultative au sein de l'entreprise mais fortement recommandée) : elle s'occupe d'accueillir les personnes qui estiment être victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et elle les aide à chercher des solutions dans le volet informel de la procédure interne.
- Le conseiller/la conseillère en prévention des aspects psychosociaux⁴⁶ intervient dans le volet informel ou formel de la procédure interne de l'entreprise contre la violence ou le harcèlement.

Les coordonnées des éventuelles personnes de confiance et du conseiller/de la conseillère en prévention aspects psychosociaux au travail (ou du service de prévention auquel il/elle appartient) doivent se trouver dans le règlement de travail de l'entreprise et être mentionnées à un endroit facilement accessible pour les travailleurs.

⁴³ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », art. 22, op.cit.

⁴⁴ Loi bien-être, art. 32 tredecies, op. cit.

⁴⁵ Convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

⁴⁶ Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (Moniteur belge du 28 avril 2014). Cet arrêté royal remplace l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

- **Le/la médecin du travail** dont les deux missions principales sont la surveillance médicale des travailleurs et des travailleuses et la surveillance sanitaire des lieux de travail. Le/la médecin du travail peut accueillir le travailleur/la travailleuse dans le cadre d'une consultation spontanée lorsqu'il/elle estime subir un dommage à sa santé du fait de la violence ou du harcèlement.

• **Institutions**

- Le travailleur/La travailleuse peut s'adresser à **l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes** qui a pour mission d'apporter de l'aide, notamment aux travailleurs et travailleuses discriminé-e-s et/ou harcelé-e-s en raison de leur changement de « sexe », de leur identité de genre ou de leur expression de genre et de leur fournir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir leurs droits.

Vous pouvez vous adresser **gratuitement et en toute confidentialité** à l'Institut pour :

- poser des questions d'ordre général sur la discrimination et vos droits en tant que personne transgenre ;
- obtenir de l'aide et/ou des informations lorsque vous hésitez à déposer plainte auprès de la police ou à prendre contact avec un avocat suite à des faits de violence ou de harcèlement ;
- y déposer plainte lorsque vous pensez être victime de discrimination.

Le rôle de l'Institut est aussi de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et, à ce titre, il se tient également à disposition des employeurs pour répondre à toute demande d'information.

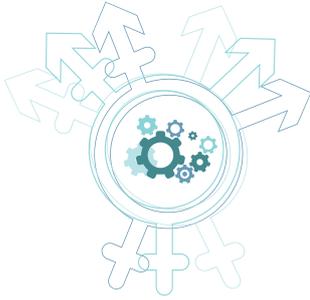
- Vous pouvez aussi vous adresser au **Contrôle des lois sociales** qui contrôle le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de relations collectives et individuelles du travail ou encore au **Contrôle du bien-être au travail** lorsque la procédure interne pour violence ou harcèlement n'a pas donné de résultats satisfaisants ou lorsqu'elle ne pouvait pas être appliquée dans votre entreprise (par exemple si aucun-e conseiller/conseillère en prévention aspects psychosociaux n'a été désigné-e). Cette inspection contrôle le respect de la loi bien-être par l'employeur. Elle dispose de plusieurs directions régionales.⁴⁷

• **Autres**

- Les **organisations syndicales** ont un rôle de conseil et soutien pour les travailleurs et les travailleuses et peuvent également défendre leurs affilié-e-s en justice.

- Les **associations spécialisées** ont également un rôle à jouer en matière d'écoute, de sensibilisation et d'information.

⁴⁷ <http://www.emploi.belgique.be/cls/>



Comment prendre contact avec l' Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Par téléphone (numéro gratuit) :
0800/12.800 (sélectionnez 1 dans le menu)

Par mail :
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

Via le formulaire de signalement sur :
<http://igvm-iefh.belgium.be>

À l'adresse suivante :
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (À l'attention de la cellule juridique),
Rue Ernest Blérot 1 - 1070 Bruxelles

LEXIQUE

Cisgenre : terme désignant les personnes dont l'identité de genre et l'expression de genre correspondent au sexe qui leur a été assigné à la naissance ainsi qu'aux attentes sociales liées à leur genre.⁴⁸

Expression de genre : renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtements, langage, comportement,...) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre.⁴⁹

Genre : terme se référant au ressenti et à l'expérience de la masculinité et de la féminité, ainsi qu'à la construction sociale qui attribue certains comportements aux rôles masculin et féminin, ceux-ci pouvant varier en fonction de la période de l'histoire, des sociétés, des cultures et des classes sociales. En conséquence, le genre est étroitement lié aux attentes de la société et n'est pas exclusivement une question d'ordre biologique.⁵⁰

Identité de genre : renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel de chacun/chacune par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.⁵¹

Personne intersexuée : personne possédant des caractéristiques génétiques, hormonales et physiques qui ne sont ni exclusivement masculines, ni exclusivement féminines, mais qui sont typiques des deux sexes en même temps ou qui ne sont pas clairement définies comme correspondant à l'un ou à l'autre sexe. Ces caractéristiques peuvent revêtir la forme de caractéristiques sexuelles secondaires comme la masse musculaire, l'implantation des cheveux, les seins et la stature; des caractéristiques sexuelles primaires comme les organes reproducteurs et les parties génitales; et/ou les structures chromosomiques et les hormones. Ce terme a remplacé le terme « hermaphrodite » qui fut beaucoup utilisé par les médecins aux XVIII^e et XIX^e siècles.⁵²

Prénom social (ou prénom d'usage) : prénom qu'une personne transgenre s'est choisi, qui correspond mieux à son identité de genre et par lequel la personne souhaite être appelée.

Sexe : se réfère aux attributs biologiques tels que les caractéristiques sexuelles primaires et secondaires, les gènes et les hormones. Le sexe légal est généralement assigné à la naissance et il se comprend traditionnellement comme l'appartenance à un des deux groupes qui s'excluent

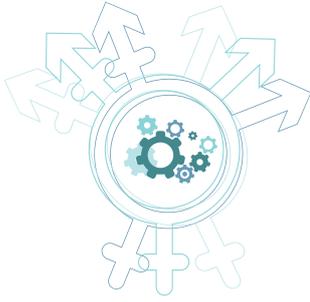
48 « Les personnes trans et intersexuées », Commission Européenne, Glossaire des termes clés.

49 Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, op. cit.

50 « Les personnes trans et intersexuées », Commission Européenne, Glossaire des termes clés.

51 Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, op. cit.

52 « Les personnes trans et intersexuées », Commission Européenne, Glossaire des termes clés, op. cit.



mutuellement, à savoir celui des hommes ou celui des femmes. À cela s'ajoute que la définition légale du sexe devrait aussi inclure les personnes intersexuées⁵³

Trans* : terme générique désignant les personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre ne correspondent pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Il inclut, de manière non limitative : les hommes et les femmes ayant un passé transsexuel, et toute personne qui s'identifie en tant que transsexuel, transgenre, travesti, androgyne, polygenre, personne de genre fluide (« genderqueer »), sans genre, personne de genre variant (« gender variant ») ou possédant toute autre identité et/ou expression de genre autre que le standard homme ou femme et qui exprime son genre à travers ses choix vestimentaires, sa présentation ou ses modifications corporelles, y compris le recours à des opérations chirurgicales multiples.⁵⁴

Transidentité : identité des personnes trans*.

53 Ibid.

54 Ibid.

COLOPHON

Éditeur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
02 233 42 65
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Éditeur responsable

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Mise en page

The Design Factory

Numéro de dépôt

D/2016/10.043/15

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes adresse ses sincères remerciements au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour la relecture de ce guide.

Dans ce document, le masculin est utilisé comme genre neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

