

[

**Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de
Master en Sciences du travail
*Finalité en Genre et inégalités***

Discriminations dues à la transidentité dans la relation de travail en Belgique

*" Quelles sont les discriminations vécues par les personnes transgenres en Belgique
durant les trois phases de la relation de travail et les risques psychosociaux encourus ? »*

Mathilde WOESTYN

Sous la direction de : Vanessa DE GREEF

Assesseur : Jean-François HOREMANS

Année académique 2022-2023



Déclaration Plagiat

Considérant que le plagiat est une faute inacceptable sur les plans juridique, éthique et intellectuel ;

Conscient que tolérer le plagiat porterait atteinte à l'ensemble des corps étudiants, scientifiques et académiques en minant la réputation de l'institution et en mettant en péril le maintien de certaines approches pédagogiques ;

Notant que les étudiant·es sont sensibilisé·es aux questions d'intégrité intellectuelle dès leur première année d'étude universitaire et que le site web des Bibliothèques de l'ULB indique clairement comment éviter le plagiat : <https://bib.ulb.be/version-francaise/navigation/support/boite-a-outils/evitez-le-plagiat>

Rappelant que le plagiat ne se limite pas à l'emprunt d'un texte dans son intégralité sans emploi des guillemets ou sans mention de la référence bibliographique complète, mais se rapporte également à l'emprunt de données brutes, de texte traduit librement, ou d'idées paraphrasées sans que la référence complète ne soit clairement indiquée ;

Rappelant les articles 103 et 104 du Règlement Général des Etudes 2019-2020 : https://www.ulb.be/medias/fichier/reglement-general-etudes-2019-2020_1565776134603-pdf;

Convenant qu'aucune justification, telle que des considérations médicales, l'absence d'antécédents disciplinaires ou le niveau d'étude, ne peut constituer un facteur atténuant.

La Faculté de Philosophie et Sciences sociales rappelle que la sanction minimale pour un plagiat avéré est l'attribution de la note de 0 pour l'ensemble du cours en question. Ce rappel ne présage pas de la sanction finalement proposée au jury par le Doyen en fonction des détails relatifs au cas de plagiat qui lui a été transmis.

Je, Mathilde WOESTYN, confirme avoir lu cette déclaration et certifie ne pas avoir commis de plagiat pour ma recherche.

Fait à Bruxelles, le 07 juillet 2023

Signature de l'étudiante

Table des matières

Résumé.....	4
Remerciements	5
I. Introduction.....	6
II. Cadre théorique.....	12
2.1. Genre et Transidentité.....	12
2.1.1. Sexe et Genre	12
2.1.2. Identité de genre et transidentité.....	13
2.1.3. Expression de genre	14
2.2. Travail et Relations de travail.....	16
2.2.1. Brève histoire du travail.....	17
2.2.2. Marché du travail	18
2.2.3. Relations de travail.....	19
2.2.3.1. Embauche et sélection.....	20
2.2.3.2. Contrat de travail.....	20
2.2.3.3. Dissolution du contrat de travail	21
2.3. Discrimination et Transidentité	23
2.3.1. Mise en contexte	23
2.3.2. Discrimination.....	23
2.3.3. Transidentité au travail.....	25
2.3.4. Législation belge.....	27
2.4. Bien-être au travail et Risques psychosociaux	31
2.4.1. Bref historique du bien-être au travail en Belgique	31
2.4.2. Loi <i>Bien-être</i>	32
2.4.3. Risques psychosociaux	33
2.4.4. Vide juridique à propos des sanitaires	35

III. Cadre empirique	36
3.1. Méthodologie	36
3.2. Questionnaire	37
3.3. Méthode d'analyse.....	39
IV. Résultats et analyse critique	40
4.1. Résultats du questionnaire	40
4.1.1. « Les informations générales »	40
4.1.2. « Le travail et moi ».....	42
4.1.3. « Le travail et la discrimination »	46
4.2. Analyse critique des résultats	52
4.2.1. Transidentité et marché du travail.....	52
4.2.2. Transidentité et discrimination.....	53
4.2.3. Discrimination durant la première phase de la relation de travail	55
4.2.4. Discrimination durant la deuxième phase de la relation de travail et ses RPS	56
4.2.5. Discrimination durant la troisième phase de la relation de travail.....	60
4.2.4. Transidentité et accompagnement.....	60
4.3. Limites de la recherche.....	65
V. Conclusion.....	66
VI. Bibliographie.....	67
6.1. Bibliographie scientifique.....	67
6.2. Bibliographie non scientifique.....	70
6.3. Textes de loi cités	73
6.4. Sitographie.....	75
6.5. Sources non mobilisées.....	76
VII. Annexes	78
Annexe 1 - Questionnaire	78
Annexe 2 - Lexique des abréviations.....	82

Résumé

Ce travail de recherche s'intéresse aux discriminations vécues par les personnes transgenres dans la relation de travail en Belgique ainsi qu'aux risques psychosociaux qu'elles encourent.

Le cadre théorique est composé de quatre sous-parties :

La première sous-partie part du sujet de recherche, la transidentité et définit les concepts adjacents : le *genre*, le *sexe*, l'*identité de genre*, la *transidentité* et l'*expression de genre*.

La deuxième sous-partie se réfère au contexte, le *travail*, et plus particulièrement, aux *relations de travail*. Elle est composée d'un bref historique de l'histoire du travail suivi d'une identification des acteur·ices et des enjeux du *marché du travail* et se termine par l'identification des trois phases de la *relation de travail*.

La troisième sous-partie relie *transidentité* et *travail* et met en exergue de potentielles discriminations liées à la transidentité. Pour contextualiser cette liaison et ses conséquences, la *discrimination*, la transidentité au travail et la législation belge sont abordées en tant que telles.

La quatrième sous-partie est consacrée au *bien-être au travail* et aux *risques psychosociaux* encourus par les travailleur·euses transgenres discriminé·es.

Le cadre empirique identifie la méthodologie utilisée, le questionnaire diffusé et la méthode d'analyse employée pour tenter de répondre à la question de recherche « Quelles sont les discriminations vécues par les personnes transgenres en Belgique durant les trois phases de la relation de travail et les risques psychosociaux encourus ? ».

La dernière partie est consacrée aux résultats obtenus et à leur analyse. Ils sont croisés avec des données issues d'autres recherches et/ou études, et analysés au regard du cadre théorique afin d'en faire émerger des pistes de réponse ou de réflexion.

Remerciements

Je remercie Vanessa De Greef pour son soutien et sa confiance, Fabienne Hoebbeck pour sa flexibilité et son professionnalisme ainsi que Jean-François Horemans pour avoir accepté d'être mon lecteur in extremis.

Je remercie également toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à ce travail : Adèle, Alexia, Ambre, Angela du CLCD, Annick, Aurélie du CETRI, Aurore de Genres Pluriels, Ash, Carmen, Charlotte, Chloé, Christine, Florence, Geneviève, Hélène, Helga, Jean-François de la CGSLB, Judith, Lise, Louise H., Louise P., Malika de la CSC, Manon, Marc, Marie, Max, Maxence, Maxence de Genres Pluriels, Merlijn, Olga, Patricia, Salvi, Simon, Sophie, Tess, Thibault, Vincent, Yasemin, Yassir ainsi que les dix personnes témoins et incontournables de ce travail de recherche.

Pensée douce et amicale pour Dalila, croisée par hasard en septembre 2020, et sans qui je n'aurais jamais commencé ce master.

Reconnaissance infinie pour Nathanaëlle, sans qui ce mémoire n'aurait jamais vu le jour.

I. Introduction

Le 25 mai 2019, l'Organisation Mondiale de la Santé, OMS, adoptait la nouvelle classification internationale des maladies, CIM, et la *transidentité* n'y figurait plus (« L'OMS retire les transidentités des maladies mentales... pour diagnostiquer l'incongruence de genre dans la santé sexuelle ! », 2018). Le 1^{er} octobre 2020, le gouvernement belge comptait une nouvelle Vice-Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste, nommée Petra De Sutter (« Biographie », s.d). Le 29 juin dernier, suite au cri du cœur de l'artiste Christine and the Queens, connu également sous le nom de Redcar, à propos du traitement médiatique des personnes transgenres, une journaliste de la RTBF remettait en question la pertinence de la visibilité donnée aux artistes LGBTQIA+ par la chaîne publique belge en questionnant le bienfondé de mettre au second plan le travail de ces artistes (RTBF, 2023). Le 8 juillet, les Pays-Bas célébraient leur nouvelle Miss 2023, Rikkie Kollé (Le Monde, 2023). La veille, Thomas Meunier, joueur de l'équipe nationale belge, commentait via son compte Twitter : « Le monde part en cacahuètes, et à une belle vitesse » en faisant référence à un article de la RTBF portant sur la « Réparation de la loi transgenre : il sera bientôt possible de changer plusieurs fois de sexe et de prénom » (RTBF, 2023). Peu de temps après, la Belge, Lennie Blockmans, annonçait sa candidature à Miss Belgique 2024. Le 14 juillet, le Courrier international publiait « La Russie adopte une loi répressive contre les personnes transgenres » (Courrier international, 2023).

L'actualité récente témoigne d'une visibilité de plus en plus présente pour les personnes transgenres. *Transidentité* et *actualité* riment et vont désormais de pair.

Dans le cadre de mon mémoire en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités, j'ai voulu questionner l'évolution du droit du travail en Belgique pour les travailleur·euses trans* : quels en sont les enjeux ? Le genre dans le droit du travail peut être perçu comme binaire ; dès lors, quelle évolution possible pour assurer une inclusion ? Depuis la Loi *Bien-être* du 4 août 1996, une attention particulière est portée sur le bien-être au travail ; qu'en est-il des travailleur·euses transgenres ? Toutes les personnes LGBTQIA+ sont-elles sur le même pied d'égalité ? Quelles sont les démarches proactives pour assurer une inclusion des personnes trans* sur le marché du travail ? Comment évolue le droit du travail belge pour les personnes LGBTQIA+ ?

Ces questions m'ont amenée à conduire des entretiens exploratoires afin d'appréhender les différentes facettes du sujet de la transidentité et de formuler une question de recherche ayant sens et pertinence : le 2 mai 2023, Angela Sciacchitano, coordinatrice de la Cellule de Lutte Contre les Discriminations, CLCD, de la FGTB¹ ; le 30 mai, Jean-François Lambillon, conseiller au service d'étude de la CGSLB², spécialiste -entre autres- des discriminations et membre de la Commission EVA³ ; le 5 juillet, une personne transgenre ; le 10 juillet dernier, Malika Borbouse, coordinatrice nationale du service Diversité de la CSC⁴ et auditionnée à la Commission EVA en tant qu'experte pour l'emploi.

L'analyse de ces entretiens a permis de dégager trois aspects liés au sujet. Premièrement, mon public-cible s'est précisé et se focalisera sur les *travailleur-euses transgenres* : femmes transgenres, hommes transgenres et personnes transgenres non-binaires. Ensuite, ces entretiens exploratoires ont mis en exergue trois moments propices aux discriminations dans le cadre du travail : le recrutement, l'exécution du contrat de travail et la dissolution, en somme trois moments liés à la relation de travail. Troisièmement, au-delà des discriminations vécues, très vite la question des conséquences pour les personnes concernées et donc, les risques psychosociaux, RPS, encourus, est apparue. Effectivement, les RPS ne pourront pas être exclus de ce travail et en feront pleinement partie. La question de recherche s'est alors précisée et s'est déclinée comme suit : « Quelles sont les discriminations vécues par les personnes transgenres en Belgique durant les trois phases de la relation de travail et les risques psychosociaux encourus ? ».

Pour tenter d'y répondre, ce mémoire est composé principalement de trois parties : un cadre théorique, un cadre empirique ainsi qu'une analyse des résultats obtenus.

La première partie contient le cadre théorique. Il définit les différents concepts mobilisés dans la question de recherche ainsi que ses différents aspects. La première sous-partie part du sujet de recherche, la transidentité et définit les concepts adjacents : le *genre*, le *sexe*, l'*identité de genre*, la *transidentité* et l'*expression de genre*.

¹ FGTB est la Fédération générale du travail en Belgique - <https://www.fgtb.be/>

² CGSLB est la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique - <https://www.cgslb.be/>

³ Commission EVA est la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination qui rend son rapport final en février 2022.

⁴ CSC est la Confédération des syndicats chrétiens - <https://www.lacsc.be/>

Le contexte de ma recherche est le *travail* et plus particulièrement, les *relations de travail*. Cette sous-partie commence par un bref historique de l'histoire du travail suivi d'une identification des acteur·ices et des enjeux du *marché du travail*. Elle se termine par l'identification des *relations de travail* en détaillant les trois phases en lien avec la question de recherche.

Relier *transidentité* et *travail* a mis en avant de potentielles discriminations liées à la transidentité. Pour contextualiser cette liaison et ses conséquences, une sous-partie se consacre à la *discrimination*, une autre à la transidentité au travail et enfin, à la législation belge.

Être victime de discrimination peut engendrer des risques psychosociaux. La dernière sous-partie du cadre théorique s'intéresse au bien-être au travail ainsi qu'aux risques psychosociaux encourus par les travailleur·euses transgenres.

La deuxième partie contient le cadre empirique. Il est composé d'une introduction à propos de la méthodologie mobilisée, du questionnaire en tant que tel ainsi que de la méthode d'analyse utilisée pour tenter de répondre à la question de recherche.

La troisième partie est consacrée aux résultats obtenus et à leur analyse. Ils sont croisés avec des données issues d'autres recherches et/ou études. Le but est de confirmer les résultats ou de les nuancer. Ils sont ensuite analysés au regard du cadre théorique afin d'en faire émerger des pistes de réponse ou de réflexion. Cela permettra de répondre à notre question de recherche dans la conclusion.

Avant d’entrer dans le vif du sujet, il semble nécessaire de circonscrire le lexique nécessaire à la définition des concepts clefs. La proposition ci-dessous⁵ se base sur la brochure de *Genres Pluriels* (2019) et sur le lexique de *Wikitrans* :

Coming-out	Révélation à une ou plusieurs personnes de son orientation sexuelle, son identité de genre et/ou d’une variation de ses caractéristiques sexuelles.
Cisgenre	Qualification pour une personne dont l’identité de genre est en adéquation avec le genre assigné à la naissance.
Deadnamer	(ou « morinommer » en français) Nier le prénom social d’une personne transgenre en l’appelant par son prénom de naissance.
Expression de genre	Référence aux différentes façons (attitudes, langage, vêtements, etc.) dont la personne exprime son identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.
Femme transgenre	Femme assignée garçon à la naissance sur base de son sexe biologique.
Genre	Construction socioculturelle relevant d’une identité psychosociale imposée en vertu des normes binaires sur base exclusive du sexe biologique.
Homme transgenre	Homme assigné fille à la naissance sur base de son sexe biologique.
Identité de genre	Référence au genre auquel la personne s’identifie et il ne s’agit pas automatiquement du genre assigné à la naissance.
Intersexuation	Variation d’une ou plusieurs caractéristiques biologiques sexuelles qui ne sont pas considérées comme « typiquement mâles » ou « typiquement femelles ». Les adjectifs relatifs sont intersexué·e et intersexe en fonction du contexte et de l’intention.

⁵ La présentation du glossaire est par ordre alphabétique afin d’adopter une classification objective et pertinente.

LGBTQIA+	Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersexe, Asexuel·le/ Aromantique/Agenre et le « + » indique la non-exhaustivité de l'acronyme, incluant toute identité de genre ou orientation sexuelle marginalisée.
Mégenrage	Acte de mégenrer, c'est-à-dire utiliser un pronom ou des accords qui ne sont pas ceux utilisés par la personne concernée.
Trans*	Adjectif « parapluie » marqué d'un astérisque incluant toutes les identités et expressions de genres.
Personne transgenre non-binaire	Personne qui n'est ni exclusivement un homme, ni exclusivement une femme. Cela peut être une combinaison, une absence ou un genre autre.
Sexe	Référence à l'ensemble des caractéristiques arbitrairement utilisées pour scinder certaines espèces animales, dont les êtres humains, en deux catégories : les femelles et les mâles.
Transgenre	Adjectif permettant de qualifier une personne dont l'identité de genre diffère de celle qui lui a été assignée à la naissance.
Transidentité	Terme générique utilisé pour décrire toute identité de genre autre que cisgenre.
Transphobie	Crainte angoissante et injustifiée envers les personnes transgenres, exprimée sous la forme d'attitude négative pouvant mener au rejet et à la discrimination.

Vocabulaire à proscrire	
Changement de sexe	Changer de sexe est impossible, car le sexe d'une personne est déterminé par plusieurs facteurs biologiques ⁶ et non pas uniquement par l'apparence des organes génitaux. Par ailleurs, toutes les personnes transgenres ne désirent pas modifier leur apparence.
Identité sexuelle	L'identité liée au sexe biologique n'a pas de sens. Cela induit une confusion entre <i>genre</i> , <i>sexe</i> et <i>identité de genre</i> .
Incongruence de genre	Terme issu du vocabulaire psychiatrique qui permet de « diagnostiquer » les personnes trans*.
Transsexualité	Ces termes sont issus du vocabulaire psychiatrique. La psychiatrisation des personnes trans* nuit grandement à leur inclusion dans la société et engendre des discriminations. La morphologie de ces termes crée une confusion entre <i>identité de genre</i> et <i>sexe</i> ou <i>préférence/orientation sexuelle</i> .

Un lexique des abréviations employées dans ce travail de recherche est disponible en *Annexe 2*.

⁶ Cf. 2.1.1. Sexe et Genre

II. Cadre théorique

2.1. Genre et Transidentité

Je suis donc je suis.

2.1.1. Sexe et Genre

Chaque personne se voit attribuer un *sexe* à la naissance : femelle ou mâle. La médecine reconnaît 48 sexes différents, se basant sur des facteurs biologiques tels que les aspects génétiques, les taux hormonaux, le squelette, ou encore, les caractéristiques sexuelles secondaires (Dufasne, 2020). Si la majorité des personnes sont catégorisées de sexe femelle ou mâle dès la naissance, d'autres (en l'occurrence jusqu'à 46 possibilités) sont intersexuées.

En fonction du sexe biologique attribué à la naissance, les personnes se verront attribuer un *genre* : femme ou homme. En 1860, Karl Heinrich, juriste et journaliste allemand, parle d'« âme de femme dans un corps d'homme » (Fassin, 2008, p. 375), il n'est à ce moment-là pas encore question de *genre*.

Si près d'un siècle plus tard, Simone de Beauvoir, essayiste, philosophe et romancière française, déclare dans son essai *Le Deuxième Sexe* : « on ne naît pas femme, on le devient » (Beauvoir, 1949, p.3), le terme *genre* ne fait son apparition qu'en 1955 avec les travaux psychomédicaux de l'Américain John Money portant sur les *gender roles* (Fassin, 2008). Quelques années plus tard, l'historienne américaine, Joan W. Scott, indique que « les féministes (américaines) ont commencé à utiliser le mot *genre* [...] comme une manière de se référer à l'organisation sociale de la relation entre les sexes. » (Scott, 1988, p.126). Il est également intéressant de relever que l'ouvrage de Prower (2022), *Mythologies et légendes queer : spiritualités et culture LGBT+ à travers le monde*, met en lumière l'existence de légendes et de mythes traitant du genre depuis bien plus longtemps que ce bref aperçu historique.

En 2013, Laure Bereni, sociologue au CNRS⁷, rappelle que « le genre n'est pas une théorie qui aurait ses partisans et ses opposants. C'est le terme qui s'est peu à peu imposé dans le monde de la recherche pour désigner les études autour des places et des rôles respectifs des

⁷ CNRS est le Centre national de la recherche scientifique en France – <https://www.cnrs.fr>

hommes et des femmes dans la société. » (Bereni cité dans « Théorie du genre : ce qui froisse les réacs », 2013).

En 2019, Genres Pluriels, association belge pour les personnes trans* et intersexes, produit une brochure *Trans Genres. Identités pluriel.le.es* et y indique que « le *genre* est un construit socio-culturel et non pas une donnée naturelle. Contrairement à l'idée reçue qui persiste dans les mentalités et les discours, *sexe* et *genre* ne sont pas des notions ni des expressions interchangeable. Pourtant le postulat arbitraire confondant *sexe* et *genre* entraîne, chez les êtres humains, l'assignation automatique, dès la naissance, non seulement du sexe mais aussi du genre [...]. Le *genre* relève ainsi d'une identité psychosociale au départ imposée en vertu de normes binaires, sur base exclusive du sexe biologique [...]. » (Genres Pluriels, 2019, p.8).

Il est désormais clair que le *genre* est un concept sociologique et le *sexe* un trait purement biologique. L'ethnocentrisme occidental induit le fait que cette binarité est *normale* et universelle ; pourtant d'autres cultures fonctionnent autrement. Par exemple, les Inuits n'associent pas automatiquement le sexe femelle avec le genre femme et le sexe mâle avec le genre homme (Saladin d'Anglure, 2004).

À l'instar du sexe biologique, le *genre* n'est pas simplement binaire.

2.1.2. Identité de genre et transidentité

« L'identité est le résultat stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui construisent des individus et définissent des institutions. » (Dubar, 1992 cité dans Pohl, 2022, d.4). L'identité d'une personne comprendrait deux composantes : l'une est personnelle pour soi et pour autrui, et l'autre est sociale (Pohl, 2022). L'identité est « [...] créée(s) et maintenue(s) par le jeu des interactions entre les groupes » (Barth, 1969 cité dans Baudry & Juchs, 2007, p.160). Si tel est le cas, il en existe autant qu'il existe d'interactions : familiale, culturelle, religieuse, professionnelle, sociale, etc.

L'*identité personnelle pour soi* concerne « un ensemble de représentations mentales permettant aux acteurs de retrouver une cohérence, une continuité entre les expériences

présentes et celles du passé » (Piotet & Sainsaulieu, 1994 cité dans Pohl, 2022, d.5). L'*identité personnelle pour autrui* est celle « que les autres nous attribuent » (Haissat, 2006 cité dans Pohl, 2022, d.5).

L'*identité sociale* est celle d'avoir « conscience d'appartenir à certains groupes sociaux ainsi que la valeur de cette appartenance, à savoir la conception de soi en tant que membre d'un groupe » (Butera & Perez, 1995, cité dans Pohl, 2022). D'ailleurs, « elle décrit et prescrit les attributs en tant que membre du groupe » (Hogg, 1995 cité dans Pohl, 2022, d.7).

L'*identité de genre* dépend de l'identité sociale et se réfère donc « au genre auquel la personne s'identifie et il ne s'agit pas automatiquement du genre assigné à la naissance »⁸. En Occident, en ce qui concerne l'identité de genre, on distingue généralement deux catégories : les personnes qui sont en accord avec le *genre* qui leur a été assigné à la naissance, qualifiées de *cisgenres*, et celles qui ne le sont pas, qualifiées de *transgenres*. La *transidentité* sera donc le terme pour décrire toutes les identités de genre autres que celle cisgenre (Genres Pluriels, 2019). Une personne peut avoir le désir et le besoin de transitionner du genre attribué à la naissance à celui d'identification (Parini, 2022). Cette personne peut même avoir le désir et le besoin de transitionner une ou plusieurs fois et de s'identifier au genre qui lui correspond à un moment donné ou dans l'absolu.

Actuellement, la *transidentité* regroupe les femmes transgenres, les hommes transgenres ainsi que les personnes transgenres non-binaires.

2.1.3. Expression de genre

Il y a donc ce que l'on a, le sexe à la naissance, ce que l'on est, l'identité de genre, et ce que l'on montre, l'*expression de genre*. Elle se déclinera également de manière binaire : expression plutôt féminine, plutôt masculine en passant par l'expression androgyne. Cette expression de genre passe par les attitudes, le langage ou encore, les vêtements et justifie souvent l'utilisation des règles de civilité et/ou d'un pronom par les autres (Dufrasne, 2020).

⁸ Cf. Lexique

La société occidentale conviendra qu'une personne née de sexe femelle est une femme (genre) à l'expression de genre féminin et vice-versa pour la personne née de sexe mâle (Dufrasne, 2020). Au-delà du fait que toute personne a le droit d'exprimer son genre comme elle l'entend, l'*expression de genre* ne correspond pas nécessairement à l'identité de genre d'une personne.

La communauté LGBTQIA+ regroupe les minorités en termes d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'intersexuation. Il s'agit bien d'allier les forces, car l'orientation sexuelle n'est pas directement liée à l'identité de genre et/ou à l'intersexuation, et ce quel que soit le sens. « Il ne s'agit pas de [...] dimensions autonomes, mais interdépendantes » (Closon & Aguirre-Sanchez-Beato, 2018, p.93). Pour rappel, l'orientation sexuelle de chaque personne se réfère à la sexualité tandis que l'identité de genre se réfère à l'expérience intime et personnelle du genre vécue par chaque personne (Closon & Aguirre-Sanchez-Beato, 2018).

Ce mémoire se consacre aux femmes transgenres -femmes assignées garçons à la naissance-, aux hommes transgenres -hommes assignés filles à la naissance-, et aux personnes transgenres non-binaires -personnes qui ne se reconnaissent pas dans la binarité du genre et assignées fille ou garçon à la naissance- et ce, quelle que soit leur expression de genre.

2.2. Travail et Relations de travail

Je suis donc je travaille.

Le *travail* est un mot polysémique. Le Larousse propose quinze définitions mais dans le cadre de ce travail, la deuxième est celle qui retient notre attention : « activité professionnelle régulière et rémunérée » (Larousse, 2023). Nous retiendrons également celle proposée par l'auteur David Frayne qui va un cran plus loin en affirmant que « le terme *travail* dans les sociétés capitalistes modernes est celle [acceptation dominante] d'une activité entreprise en vue d'obtenir un salaire » (Frayne, 2018, p.40).

Les personnes qui effectuent ce travail sont appelées *travailleur·euses*, elles travaillent pour quelqu'un qui le crée ou le fournit, appelé *employeur*⁹. Le rapport entre ces deux acteur·rices, entre faire et proposer, est appelé *marché du travail*. Il est « vu comme un *système institutionnel* qui organise la rencontre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. L'offre de main-d'œuvre étant le fait des travailleurs et la demande de main-d'œuvre étant le fait des entreprises (l'employeur) » (SPF).

Il est également possible pour les travailleur·euses de ne pas travailler pour un employeur. Dans ce cas, elles créent et fournissent elles-mêmes le travail et elles seront désignées comme *indépendantes* (SPF).

Dans l'ouvrage de David Frayne (2018), l'auteur rappelle trois éléments essentiels concernant la notion de travail : le travail constitue le principal mécanisme de distribution des revenus (nous en dépendons pour subvenir à nos besoins), on lui consacre la majorité de notre temps et il est le centre de nos vies sociales.

Cette approche a-t-elle toujours existé ? Ce marché du travail est-il codifié ? Quel est son cadre ? Comment y sont intégrées les personnes transgenres ?

Pour tenter d'y répondre, ce chapitre se déclinera selon quatre points : un bref historique du travail, le marché du travail en tant que tel, la notion de contrat de travail et l'explicitation des relations de travail.

⁹ « Employeur » ne sera pas décliné en écriture inclusive. Effectivement, il peut faire référence à une personne physique mais également morale et représenter une entreprise. Ne pas le décliner permet de l'employer sous sa forme générique.

2.2.1. Brève histoire du travail

À l'époque des sociétés dites primitives, les individus ne se définissaient pas par leur travail (Verschueren, 2023 ; Supiot, 2019) mais assuraient leurs besoins primaires sans aliéner leur temps en un travail sans destination (Clastres, 1974). Les personnes effectuaient un ensemble d'opérations seules ou en groupe dans le but d'accomplir ou d'obtenir quelque chose (Darmangeat cité dans Mordillat & Rothé, 2019 ; Larousse, 2023). Le travail était perçu comme une notion sociale et non économique (Méda, 2018).

En Grèce antique, un nouvel aspect du travail apparaît : celui du commerce et de la transaction. Le travail revêt cet aspect économique pour la première fois (Verschueren, 2023 ; Supiot, 2019) et est source d'inégalités : inégalités de droit entre les esclaves et les « hommes » libres ainsi qu'entre les citoyen·nes et les non-citoyen·nes ; inégalités de genre avec des femmes considérées comme inférieures aux hommes ; inégalités de fortune avec des personnes riches et des personnes pauvres (Verschueren, 2023).

Avec le christianisme, la notion de travail prend une autre tournure : Dieu aurait *travaillé* à construire le monde en sept jours ; dès lors, nous existons grâce à un travail effectué mais cette notion est ternie à cause d'Adam et Ève. Au-delà du fait qu'Ève, la femme, a perverti Adam, l'homme, en lui faisant manger le fruit défendu, iels sont condamné·es à travailler. Le travail est désormais perçu comme une forme de rédemption. La religion justifie le travail. (Verschueren, 2023)

Au Moyen-Âge, la notion de *salariat* apparaît et est vue comme la vente de la force du travail d'un individu au temps, à la tâche et au produit fini entre un·e salarié·e et un maître. Cette vente est conclue par une rémunération qui ne rime pas automatiquement avec argent, mais également avec des arrangements en nature comme un logement, de la nourriture ou encore, des vêtements (Verschueren, 2023).

À la Révolution industrielle, l'évolution technologique, l'urbanisation et l'industrie offrent une nouvelle ère au travail. Il prend plus de place, plus de temps et s'effectue tous les jours (Weber cité dans Verschueren, 2023). L'accomplissement peut désormais passer par le travail. La Réforme protestante opposera même le travail à l'oisiveté et il sera perçu comme un commandement divin (Verschueren, 2023).

Si l'État et la religion sont étroitement liés, il faudra attendre la Révolution française pour qu'un tournant soit pris : la *séparation des pouvoirs*. L'État perd de son emprise. Le libéralisme gagne du terrain jusqu'à atteindre une forme d'autonomie dans la relation de travail. Tous les individus sont désormais libres de travailler, ou non, mais le patron¹⁰ garde la mainmise sur l'organisation du travail (Verschueren, 2023).

La notion de travail comme David Frayne nous la fait entendre (Frayne, 2018) est donc culturelle. La rencontre entre des travailleur·euses et un·e patron·ne ou employeur au service d'une rentabilité. Cette rencontre est appelée *marché du travail*.

2.2.2. Marché du travail

Le *marché du travail* est bien la rencontre entre une offre et une demande. Il est composé d'une population dite *active*, c'est-à-dire mise à l'emploi ou au chômage, et d'une population dite *inactive*, c'est-à-dire en situation d'inactivité professionnelle. Cette population est composée de toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans et les statuts de ces dernières sont variés : salarial, statutaire, intérimaire, indépendant, etc. Ils dépendent de la relation de travail¹¹ comme de son contrat¹² (Martinez, 2021 ; SPF).

Si les individus ont travaillé de tout temps¹³, le travail des enfants en Belgique est interdit à partir de 1919 et en France, les femmes étaient 6,8 millions à travailler en 1901 contre 13,9 millions en 2008. Ces chiffres doivent tenir compte de facteurs extérieurs tels que la démographie, l'évolution de la législation, l'évolution des formes et types de travail. Il en convient tout de même que ces chiffres ont plus que doublé en plus d'un siècle. Cela s'explique -entre autres- par l'intégration affirmée et pérenne des femmes sur le marché du travail dès la fin des années 60 (Maruani & Meron, 2012).

Cependant, la population active n'est pas binaire et ne se limite pas aux femmes et hommes cisgenres et à celles et ceux transgenres mais également aux personnes transgenres

¹⁰ « Personne qui dirige une entreprise industrielle ou commerciale, un service, un organisme » (Larousse, 2023).

¹¹ Cf. 2.2.3. Relations de travail

¹² Cf. 2.2.3.2. Contrat de travail

¹³ Cf. 2.2.1. Brève histoire du travail

non-binaires. À l'heure actuelle, aucune étude n'a été publiée permettant d'élargir le spectre des personnes composant la population dite active sur le marché du travail en fonction de leur identité de genre.

Dans l'article « Qui sont les personnes trans* et pourquoi ne les voit-on pas davantage participer au marché du travail ? » (2018), François Bernard Malo, professeur à l'Université Laval à Québec tente de répondre à la deuxième question en affirmant que « selon cette perspective, les deux extrémités du modèle binaire n'ont pas la même valeur ni la même désirabilité sociale (Maillé, 2012). Dit autrement, l'Occident serait depuis de nombreux siècles une société patriarcale dominée par des hommes hétérosexuels où les femmes n'ont *rien* en elles-mêmes... sinon que d'être l'Autre... la personne qui n'a pas *le pénis, l'intelligence, la raison, voire le droit et la capacité d'être entièrement libre et indépendante* (Larivière, 2017). « Derrière ces diverses inégalités [...] *se cachent des rapports de pouvoir, des gagnants et perdant, des hommes et des femmes qui ont des choses à gagner si les règles du jeu changent, mais aussi parfois des choses à perdre (intérêts financiers, politiques et symboliques). Cela pourrait expliquer les résistances et les blocages* (Cornet, 2014, p.66) » (Malo, 2018, p.4).

2.2.3. Relations de travail

Le droit du travail est une des trois branches du droit social belge. Il peut être lui-même subdivisé en trois catégories : les lois réglant les relations collectives du travail, les lois relatives au contrat de travail et les lois réglant les relations individuelles de travail (Clesse & Kéfer, 2014). Il existe deux formes de relations de travail : les collectives et les individuelles.

Les *relations collectives de travail* se réfèrent au degré collectif du travail, c'est-à-dire la représentation des travailleur-euses et des employeurs ainsi que les discussions et élaborations d'accords collectifs de travail (Clesse & Kéfer, 2014). Durant le XXe siècle, les conditions de travail s'améliorent et des organismes tels que l'Organisation Internationale du Travail, OIT, en 1919, les Commissions paritaires, CP, en 1945, les Comités de Prévention et de Protection au Travail, CPPT, en 1947, les Conseils d'Entreprise, CE, en 1948 et le Conseil National du travail, CNT, en 1952, apparaissent (Clesse & Kéfer, 2014) et régissent ces accords collectifs de travail.

Dans le cadre de ce travail de recherche, ce sont les *relations individuelles de travail* qui sont principalement abordées. Effectivement, elles se basent sur l'existence d'un contrat individuel de travail¹⁴ entre la·e travailleur·euse et l'employeur, et ce quels que soient le secteur, privé ou public, et le statut professionnel, employé·e, ouvrier·ère, indépendant·e et fonctionnaire. Ces relations individuelles de travail existent dès la première phase de recrutement et de sélection, en passant par l'exécution du contrat de travail jusqu'à la troisième, sa dissolution (Clesse & Kéfer, 2014 ; OIT). Ce sont ces trois phases qui seront abordées dans ce travail de recherche.

2.2.3.1. Embauche et sélection

La première phase de ces relations individuelles de travail est l'embauche et la sélection. Pour un travail défini, l'employeur va publier une offre d'emploi, sélectionner les candidatures correspondantes, faire passer des entretiens d'embauche aux candidat·es et sélectionner la personne ayant le meilleur profil pour la fonction.

D'après la Convention Collective de Travail, CCT, n°38 du 6 décembre 1983, l'employeur doit respecter quatre règles de conduite : le droit d'information des candidat·es (art. 8), le droit à l'égalité de traitement (art. 2 bis), le droit au respect de la vie privée (art. 11) et le droit au traitement confidentiel des données (art. 12). Tandis que les candidat·es ont quant à eux·elles le devoir de collaborer de bonne foi à la procédure de recrutement et de sélection (art. 13) (De Greef, 2021).

Dans le cadre de ce travail de recherche, il s'agira de déterminer si les personnes transgenres voient leurs droits et obligations respectés durant cette première phase de travail.

2.2.3.2. Contrat de travail

En Belgique, il faudra attendre 1900 pour voir apparaître la première loi sur le contrat de travail d'ouvrier·ère (Clesse & Kéfer, 2014) et 1922 pour une loi sur le contrat d'emploi attribué à l'employé·e (Martinez, 2021).

¹⁴ Cf. 2.2.3.2. Contrat de travail

Ce dernier est un contrat qui n'est pas entre égaux·ales et qui assure une protection et une rémunération des travailleur·euses par l'employeur en échange du travail fourni (Martinez, 2021 ; art. 2, 3 et 5 de la loi du 03/07/1978). Ce contrat scelle un lien de subordination consenti du·e la travailleur·euse à l'employeur. Le contrat de travail débute généralement par une signature et prend fin à la fin de la période de contrat ou suite à une dissolution (De Greef, 2021). Il peut varier tant au niveau de sa durée (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, contrat pour un travail nettement défini, contrat de remplacement) que de sa forme (contrat de représentant de commerce, contrat de travail domestique, contrat d'occupation d'étudiant·es, etc.) (De Greef, 2021 ; SPF).

Durant son exécution, le contrat de travail astreint les deux parties à une série d'obligations. La·e travailleur·euse a les obligations d'exécuter son travail (art. 17 de la loi du 03/07/1978), de respecter la confidentialité de l'exercice de sa fonction ou encore, de respecter une forme de loyauté vis-à-vis de son employeur liée à la concurrence. L'employeur a, quant à lui, l'obligation de faire travailler (art. 20 de la loi du 03/07/1978), de payer la rémunération (art. 20) ou encore, de sécurité et de santé (art. 20) (De Greef, 2021).

Dans le cadre de ce travail de recherche, il s'agira de s'intéresser particulièrement aux obligations de l'employeur durant l'exécution du contrat de travail de ses travailleur·euses transgenres.

2.2.3.3. Dissolution du contrat de travail

La dissolution du contrat de travail consiste à mettre fin à ce dernier et intègre donc la troisième phase des relations individuelles de travail : la fin du contrat de travail. D'après l'article 32 de la loi du 03 juillet 1978, un contrat de travail peut prendre fin par l'expiration du terme (1°), par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu (2°), par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou parce qu'il existe un motif grave de rupture (3°), par la mort du·e la travailleur·euse (4°) ou par la force majeure (5°). Lorsqu'une dissolution a lieu suite à une démission ou un licenciement, un préavis doit être presté par la·e travailleur·euse. Sa durée dépend de plusieurs facteurs : le statut du·e la travailleur·euse, du type de contrat et de la durée d'exécution du contrat (De Greef, 2021). Ce préavis peut être levé ou presté lors de congé avec l'accord de l'employeur.

Pour rappel, dans le cadre d'une dissolution, un licenciement permet à la personne de bénéficier des allocations de chômage, tandis qu'une démission engendre une période de sanction avant de pouvoir en bénéficier.

Dans le cadre de ce travail de recherche, il s'agira de s'intéresser aussi à la dissolution du contrat de travail et de déterminer si et comment le profil du·e la travailleur·euse transgenre peut influencer une quelconque forme de dissolution de contrat de travail.

Quelle que soit la phase de la relation de travail, de la sélection à la dissolution, les travailleur·euses sont en relation de subordination avec leur employeur. La transidentité des personnes les amène à opérer des changements dans leur vie privée ; dès lors, comment protéger les travailleur·euses transgenres tout en respectant leur vie privée ? Que dit la loi ? La partie suivante abordera la législation et la discrimination dans le cadre du travail.

2.3. Discrimination et Transidentité

Je suis donc j'ai droit.

2.3.1. Mise en contexte

Après la Seconde Guerre mondiale, dix pays dont la Belgique signent le traité de Londres le 5 mai 1949 et forment désormais le Conseil de l'Europe. Ce dernier a pour objectif d'assurer la protection des droits de l'homme (1948) et de contribuer activement à la démocratie et à l'émergence de normes européennes. Le 4 novembre 1950, les États membres du Conseil de l'Europe signent la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, CEDH.

Cette Convention comprend 59 articles et a pour but, comme son nom l'indique, de protéger les droits humains et les libertés fondamentales. Les éléments repris ci-dessous sont d'une importance cruciale et influenceront (in)directement les différents arrêtés et lois. Il s'agit des Articles 8 protégeant le droit à la vie privée et familiale, 11 protégeant la liberté de réunion et d'association et ce, comprenant le droit à former un syndicat, 14 interdisant toute discrimination fondée sur quelque motif que ce soit, et le Protocole 12 étendant l'interdiction de la discrimination énoncée à l'Article 14, tout comme les Principes de Jogjakarta établis le 9 novembre 2006 en Indonésie et rassemblant « 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 » (IEFH, 2016, p.8).

2.3.2. Discrimination

Discriminer revient à « établir une différence entre des personnes ou des choses en se fondant sur des critères distinctifs » (Larousse, 2023). Dans le cadre professionnel, discriminer des personnes est interdit. Il est possible d'identifier différents types et différentes formes de la discrimination :

L'Article 7 de la loi du 10 mai 2007 tend à lutter contre certaines formes de discrimination : « Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

Selon l'Article 9 de cette même loi : « Tout distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte – à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ; ou, - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mise en place. »

Les critères protégés mentionnés ci-dessus sont : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique et l'origine sociale. Le sexe du·e la travailleur·euse est également un critère (art. 3) (Clesse & Kéfer, 2014, p. 376).

La Loi du 22 mai 2014 modifiant la Loi du 10 mai 2007 tend à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et de l'expression de genre. Désormais, l'identité de genre et l'expression de genre sont assimilées au critère du sexe. Il est également intéressant de noter que la Loi du 22 mai de la même année, tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, étend la discrimination à la relation de travail et informe des sanctions pénales encourues.

Cependant, la discrimination n'est pas toujours due à une personne mais elle peut être dite *structurelle*, c'est-à-dire qu'elle résulte « de la perpétuation de normes, politiques ou pratiques emportant des effets excluant envers certains groupes sans que ce soit leur objectif, dans la mesure où les personnes qui mettent en œuvre ces normes, politiques ou pratiques ne prennent pas forcément la mesure des conséquences de leur comportement » (Vrieling & Spinoy cité dans Commission EVA, 2022, p.78).

Elle peut être *cumulée*, c'est-à-dire qu'une personne est victime de deux discriminations distinctes à deux moments différents. Par exemple, une personne transgenre non-binaire racisée sera discriminée à cause de sa couleur de peau sur son lieu de travail et à cause de sa transidentité dans son club de sport.

Elle peut aussi être *multiple*, c'est-à-dire qu'elle ne se limite pas à la discrimination basée sur un seul critère protégé à la fois. On la qualifiera d'*intersectionnelle*, c'est-à-dire que

la personne est victime d'une discrimination à un moment donné sur base de deux ou plusieurs critères protégés (Vincent & Vrielink cité dans Commission EVA, 2022, p.83). Par exemple, un homme transgenre homosexuel et jeune est discriminé sur son lieu de travail en se voyant refuser une promotion à cause de sa transidentité, de son orientation sexuelle et de son âge.

Même si toute personne a le droit de choisir et d'exercer la profession de son choix et qu'en aucun cas, l'État ou une personne ne peut altérer cet aspect-là (François, 1969 cité dans Clesse & Kéfer, 2014), « La discrimination envers les personnes transgenres désigne toute situation dans laquelle une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son identité de genre, de son expression de genre ou de son changement de sexe¹⁵. Le traitement défavorable peut se manifester sous différentes formes, être direct ou indirect, et volontaire ou involontaire. Mais il a toujours pour résultat qu'une personne est abordée ou traitée plus négativement en raison de son identité de genre, de son expression de genre ou de son changement de sexe. » (IEFH, 2021, p.15).

Dans le cadre de mon travail de recherche, il s'agit d'identifier les différentes discriminations vécues par les personnes transgenres dans le cadre professionnel.

2.3.3. Transidentité au travail

Si les études et recherches en sciences sociales en termes de travail et de marché du travail sont nombreuses¹⁶ pour les personnes LGB, il en est autrement pour les personnes TQIA+ (Brewster, Velez, DeBlaere & Moradi, 2012 cité dans Closon & Aguirre-Sanchez-Beato, 2018). Dans le cadre professionnel, les personnes homosexuelles peuvent subir -entre autres- des discriminations liées à leur orientation sexuelle et les personnes transgenres peuvent subir des discriminations -entre autres- liées à leur identité de genre. Il est bien entendu possible pour une personne transgenre et homosexuelle de subir une discrimination dite multiple liée -entre autres- à son identité de genre et son orientation sexuelle¹⁷.

¹⁵ Entendons dans le cadre de ce travail de recherche-ci, changement de sexe à l'état civil.

¹⁶ Comparativement à...

¹⁷ Cf. 2.3.2. Discrimination

En 2009, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, IEFH, publiait *Être transgenre en Belgique, un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres* (Motmans).

Ce rapport constituait une étude quasi-unique à l'époque, mais il est malheureusement presque impossible de le mobiliser dans ce travail. En effet, le vocabulaire utilisé rend ses données obsolètes ; on y trouve des termes tels que *transsexualité*, *changement de sexe* et une confusion entre *sexe* et *genre*.

En 2018, le même institut publie *Être une personne transgenre en Belgique, dix ans plus tard* (Defreyne, Motmans & Wyverkens) et les résultats sont cette fois exploitables. 70% des personnes répondantes vivent selon leur identité de genre ressentie contre 50% en 2007. Le taux de chômage est de 11% contre 8% pour la moyenne belge en 2016. 8% des personnes répondantes ont quitté leur travail pour des raisons liées à leur transidentité (relations interpersonnelles vécues ou appréhendées) et plus de 25% hésitent à postuler.

Concernant la discrimination, plus d'un tiers des personnes répondantes a été victime de discrimination dans le cadre du travail et cela peut être sous forme de *mégenrage* (pronom non adapté), de deadnaming (prénom social nié), de non-respect de la vie privée (questions et curiosité) ou encore, de l'expression de genre (avis donné sur l'apparence de la personne, ses idées et ses comportements) (« Recherche » de l'IEFH, s.d.). Par ailleurs, il est tout de même à noter que cette étude se réfère à l'exécution du contrat de travail et à sa dissolution (probable, mais non automatique) et non pas à l'embauche et la sélection.

En 2017, Stepstone, site internet renseignant des offres d'emploi, publie un rapport s'intéressant à *l'Expérience des personnes transgenres au travail*. Sur leur échantillon, 63% des personnes transgenres ont ressenti de la discrimination sur leur lieu de travail, 19% lors de la première phase de la relation de travail et 27% ont quitté leur travail à cause de l'environnement désagréable ou hostile. Ce nombre a augmenté en 2021 en passant à 39% (Stepstone, 2021).

Les études précitées semblent donc faire état d'une discrimination liée au genre bien présente dans le cadre professionnel, exacerbée en ce qui concerne les personnes transgenres.

2.3.4. Législation belge

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes sera plus communément appelée la « Loi *Genre* ». Elle se base, entre autres, sur la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle s'applique aux relations de travail de l'embauche à la dissolution du contrat de travail, pour les secteurs privé et public, pour les personnes salariées ou non et ce, quel que soit le cadre (stage, ISP, indépendant-es, etc.) ainsi que pour toutes les lignes hiérarchiques et les activités professionnelles.

Durant la première phase de la relation de travail, la·e futur·e travailleur·euse est face à un employeur dans le but d'être embauché·e. L'employeur mène les entretiens afin de déterminer si la personne est la plus compétente pour la fonction (Clesse & Kéfer, 2014) ; dès lors, l'embauche et la sélection sont, entre autres, cadrées par l'Article 11 de la CCT n°38 concernant le recrutement et la sélection des travailleur·euses. Il empêche l'employeur de questionner la personne sur sa vie privée, « sauf si elles (les questions) sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction » (Clesse & Kéfer, 2014, p. 217). L'identité de genre du·e la candidat·e est d'ordre personnel et intime. L'employeur se doit de respecter la vie privée des candidat·es selon la CCT n°38¹⁸ et l'Article 8 de la CEDH et au niveau du droit du travail belge, il s'agit de se référer à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements à caractère personnel et à l'Article 22 de la Constitution belge du 17 février 1994 portant également sur la vie privée et familiale.

Durant l'exécution du contrat de travail, l'employeur se doit de prendre des mesures de protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail (art. 32 de la loi 04/08/1996).

Sachant que la manière de s'habiller fait partie de l'expression de genre, si la·e travailleur·euse est susceptible d'adopter une tenue vestimentaire spécifique, il s'agit de se référer à l'Arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail. Effectivement, si la personne doit se conformer aux normes vestimentaires en termes d'uniformes, de sécurité ou

¹⁸ Cf. 2.2.3.1. Embauche et sélection

encore de décence, l'absence de directive genrée permet à chaque travailleur·euse de s'habiller conformément à son identité de genre (IEFH, 2016).

Chaque personne a une identité sociale¹⁹ et un prénom. Ce dernier est souvent genré : féminin ou masculin. Le prénom assigné à la naissance peut ne pas refléter l'identité de genre de la personne (Dufrasne, 2020). Par exemple, un homme s'appelant Charlotte questionne, peut interpeller et empêcher une inclusion sociale. Se prénommer comme on le désire en fonction de son genre est devenu un droit. Le *prénom social* est le prénom que les personnes transgenres se choisissent socialement jusqu'au changement officiel sur la carte d'identité.

Le 10 mai 2007, la loi relative à la *transsexualité* modifiant la loi du 15 mai 1987 permet à toute personne ayant « la conviction intime, constante et irréversible d'appartenir au sexe opposé » de modifier son prénom si « le corps a été adapté à ce sexe opposé dans toute la mesure de ce qui est possible et justifié d'un point de vue médical [...] ». Il faudra attendre le 25 juin 2017 pour que cette loi soit réformée en proposant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets. À partir du 1^{er} janvier 2018, les personnes transgenres peuvent modifier officiellement l'enregistrement de leur sexe et leurs prénoms sans devoir répondre à certaines conditions médicales. Toute personne « qui a la conviction que le sexe mentionné dans son acte de naissance ne correspond pas à son identité de genre vécue intimement, peut faire une déclaration de cette conviction à l'officier de l'état civil ».

L'enjeu du prénom sur un lieu de travail est réel. Une personne transgenre ayant fait changer son prénom à l'État civil pourra se présenter et être reconnue selon ce prénom-là. Par contre, une personne n'ayant pas (encore) fait cette démarche ou choisissant de faire son coming-out durant l'exécution de son contrat de travail, sera confrontée au changement de prénom et tout ce que cela comportera en termes de modifications : adresse électronique professionnelle, carte de visite, signatures, casier, etc. (IEFH, 2019 ; Paquot, 2019).

Pour rappel, si les collègues et la hiérarchie du·e la travailleur·euse transgenre ne prennent pas en considération ce changement, cela s'appelle du *mégenrage*. Si la·e

¹⁹ Cf. 2.1.2. Identité de genre et transidentité

travailleur·euse transgenre subit soudainement une quelconque distinction, il s'agira alors d'une *discrimination*.

Par ailleurs, une commission d'expert·es nommée *Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination*, a été mandatée « pour évaluer l'application et l'effectivité des trois lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ("*Loi Anti-discrimination*"), la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ("*Loi Genre*") et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, qui a été réformée par une troisième loi adoptée le 10 mai 2007 ("*Loi Anti-racisme*") » (Commission EVA, 2022). Il est à noter que la loi du 30/07/1981 ne compte aucune réforme se référant à la transphobie. Cette Commission avait pour but d'établir un état des lieux des lois et des données, un questionnaire sur la visibilité de la législation, un état des lieux de l'accessibilité de la justice pour les victimes et enfin, un ensemble de revendications. L'une d'entre elles, la recommandation n°27, s'est basée sur l'Arrêt Hakelbracht du 20 juin 2019 de la Cour de justice de l'Union européenne et a permis d'aboutir à la *Loi Représailles* du 7 avril 2023 visant à protéger les personnes ayant déposé une plainte pour discrimination et les personnes ayant apporté leur soutien (témoins et/ou lanceur·euses d'alerte) contre des représailles telles que la non-obtention d'une promotion, une évaluation négative, une mesure disciplinaire ou encore, le licenciement.

En 2000, les Articles 30 et 31 faisant référence au droit à la protection en cas de licenciement injustifié et au droit à des conditions de travail justes et équitables. Ces droits font partie de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui place les droits sociaux au centre de ses préoccupations (Clesse & Kéfer, 2014).

D'ailleurs, en termes de protection, tou·tes les travailleur·euses ont le droit de syndiquer en s'affiliant à un syndicat qui aura pour but de les représenter et de défendre leurs droits (Convention n°87 de l'OIT, 1948). En Belgique, « trois organisations remplissent les conditions de représentativité en tant que syndicat : la FGTB, la CSC et la CGSLB. » (Clesse & Kéfer, 2014, p.58) et au niveau du banc patronal, il y a diverses fédérations patronales telles que la FEB, le Codef, etc. Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleur·euses ont pour but de promouvoir le respect du principe de l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail (CCT 95, 2008) et chaque entreprise peut avoir

une délégation syndicale composée de travailleur·euses de l'entreprise qui représentera l'ensemble des travailleur·euses syndiqué·es de celle-ci (art. 5 et 6 de la CCT n°5, 1971). Leurs missions seront entre autres de négocier, surveiller et informer (art. 11 à 14 de la CCT n°5, 1971) l'ensemble du personnel. La Loi de 1968 portant sur les CCT et les CP, et plus particulièrement l'Article 4 mentionnent que les organisations syndicales ont la possibilité de défendre les droits de leurs membres.

En 2016, l'IEFH publiait un *guide d'accompagnement des personnes trans* au travail* qui s'adresse à tou·tes les acteur·rices du cadre professionnel (travailleur·euses, employeurs ou encore, syndicats) et répertorie les bonnes pratiques pour assurer un accueil et un accompagnement des personnes transgenres dans le milieu professionnel.

Si les discriminations vécues par les personnes transgenres sont encadrées par les Lois *Genre* et *Anti-discrimination*, les risques psychosociaux encourus se réfèrent quant à eux à la loi relative au bien-être au travail.

2.4. Bien-être au travail et Risques psychosociaux

Je suis donc je m'accomplis.

Accomplissement, bien-être, identité, réussite, objectifs et rémunération sont tous des mots pouvant prendre la qualification *professionnel·le* et qui font actuellement partie intégrante de l'environnement personnel et/ou professionnel. Si le travail permet à des personnes de s'accomplir et de s'épanouir, pour d'autres, il peut être source de problèmes médicaux physiques et/ou psychiques (Clesse & Kéfer, 2014).

Depuis 1996, la législation belge dispose d'une loi sur le bien-être au travail. À quoi correspond-elle ? Quels sont ses enjeux ? Quels en sont les aspects liés à ce mémoire ?

2.4.1. Bref historique du bien-être au travail en Belgique

L'ouvrage de Clesse & Kéfer (2014) établit un bref historique relatif au bien-être au travail.

La première loi belge qui se réfère à la sécurité des travailleur·euses serait celle du 2 juillet 1899 concernant la sécurité et la santé des ouvrier·ères employé·es dans les entreprises industrielles. Cette loi est publiée en pleine Révolution industrielle, période lors de laquelle les conditions de travail étaient rudes²⁰.

La première loi relative aux conditions de travail en Belgique est publiée en 1900²¹ : « l'employeur a l'obligation de veiller *en bon père de famille*²² à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident ».

Le 10 juin 1952, une nouvelle loi remplaçant celle de 1899 adressera la santé et la sécurité des travailleur·euses ainsi que la salubrité des lieux de travail. Par ce biais, la loi se

²⁰ Cf. 2.2.1. Brève histoire du travail

²¹ Cf. 2.2.3.2. Contrat de travail

²² Depuis, la formulation « en bon père de famille » est obsolète et a été remplacée par « une personne prudente et raisonnable »

préoccupe désormais du lieu de travail et non plus seulement des conditions de travail (Clesse & Kéfer, 2014, p. 361).

Le 4 août 1996 parait la loi relative au bien-être des travailleur·euses lors de l'exécution de leur travail. L'État a légiféré à propos du bien-être des travailleur·euses à travers un ensemble de facteurs matériels ou non tels que les conditions de travail, la sécurité, etc.

Cette loi s'applique tant aux employeurs qu'aux travailleur·euses (art. 2) ; deux parties liées par un contrat de travail. De ce fait, elle ne couvre pas la première phase de la relation de travail, *l'embauche et la sélection*, car la personne n'est pas encore sous contrat de travail. Seule la Loi *Anti-discrimination* pourra être d'application durant la première phase de la relation de travail.

2.4.2. Loi *Bien-être*

Suivant l'Article 4 de cette même loi, les directives s'appliquent à l'exécution du contrat de travail (phases deux et trois de la relation de travail) et concernent sept domaines : la sécurité de l'emploi, la protection de la santé du·e la travailleur·euse au travail, les aspects psychosociaux du travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° et 6°.

Il est intéressant de relever que si en 1900, l'employeur était déjà tenu d'agir *en bon père de famille*, 96 ans plus tard, il est tenu de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleur·euses lors de l'exécution de leur travail (art. 5, §1). L'employeur doit désormais adopter une posture proactive. L'une de ces postures est la *prévention* : l'employeur devra éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent être évités, ou encore les combattre à la source. (art. 5, §1).

Il est indéniable que la Loi *Représailles* du 7 avril 2023 participe activement à la faisabilité de cette mention²³. Pour rappel, depuis cette loi, les personnes ayant apporté leur soutien par un témoignage ou un lancement d'alerte, sont protégées contre toute forme de représailles de la part de l'employeur²⁴.

²³ Cf. 2.3.4. Législation belge

²⁴ Cf. 2.3.4. Législation belge

La loi de 1996 explicite également les critères pouvant être liés à une quelconque forme de violence et de harcèlement au travail. Ces critères se réfèrent aux critères protégés²⁵ et l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles y sont clairement mentionnés (art. 32ter.). Le texte se réfère également à des directives européennes telles que la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. La Loi belge du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination explicite également les critères protégés²⁶.

Ce travail de recherche s'appuiera essentiellement sur le Chapitre Vbis portant sur les *dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* de la Loi Bien-être du 4 août 1996.

2.4.3. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont entendus comme « la probabilité d'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail, des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. » (art. 32/1).

Il y a deux approches à mettre en exergue vis-à-vis de ces risques, qui sont toutes deux de la responsabilité de l'employeur.

La première est la *prévention*, comme indiqué dans l'Article 32/2, « l'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en

²⁵ Cf. 2.3.2. Discrimination

²⁶ Cf. 2.3.4. Législation belge

détermine et évalue les risques. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence²⁷ et au harcèlement moral²⁸ ou sexuel²⁹ au travail ».

La deuxième est la *conciliation*. Il appartient à l'employeur lorsqu'un·e travailleur·euse estime avoir subi un ou plusieurs dommage(s) de mettre en place des procédures, dites directes telles que : faire appel à la personne de confiance ou au·à la conseiller·ère en prévention dans une approche individuelle et de conciliation ou dans une approche collective, de prendre des mesures (art. 32/2).

L'Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail détaille ces mesures. La personne de confiance ou la·e conseiller·ère en prévention tiendra un registre comprenant les déclarations des travailleur·euses. Ce registre est conservé durant cinq ans et peut être consulté par l'employeur, la·e conseiller·ère en prévention des aspects psychosociaux, la personne de confiance et la·e conseiller·ère en prévention chargé·e de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail (art.5, §1^{er}). Ce registre est un document permettant de répertorier tous les incidents liés à la violence, le harcèlement moral ou sexuel dont les personnes estiment être victimes (IEFH, 2016, p.16).

La Loi *Bien-être* de 1996 répertorie cinq niveaux « sur lesquels l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (art.32/1). L'*organisation du travail* se réfère à la structure, la répartition des tâches, les procédures de travail, les outils de gestion ou encore, le style de management ; le *contenu du travail* se réfère à la tâche du·e la travailleur·euse comme sa complexité, sa variation, sa clarté ou encore, sa charge mentale et physique ; les *conditions*

²⁷ « Violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail. » (art. 32ter.)

²⁸ « Harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, 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 ou d'une personne à laquelle la présente section est d'application, 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. » (art. 32ter.)

²⁹ « Harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (art. 32ter.)

de travail se réfèrent aux modalités d'exécution de la relation de travail telles que les types de contrat, les horaires, le salaire, les possibilités d'apprentissages, la gestion des carrières, ou encore les procédures d'évaluation ; les *relations interpersonnelles au travail* se réfèrent aux relations entre les travailleur·euses, avec la ligne hiérarchique, avec des tiers, ou encore la communication adoptée ; les *conditions de vie au travail* se réfèrent à l'environnement physique comme l'aménagement des lieux de travail, l'équipement, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, ou encore les positions de travail (Martinez, 2021).

Concernant ces différents niveaux, ce mémoire s'attellera à identifier les risques psychosociaux encourus par les personnes transgenres dans le cadre professionnel. Au regard du dernier niveau, on peut déjà envisager des possibilités de discrimination évidentes dans l'utilisation des sanitaires.

2.4.4. Vide juridique à propos des sanitaires

Au niveau de la logistique, il y a plusieurs enjeux. Celui des vestiaires et des toilettes en est un. Effectivement, l'Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre fait référence aux *équipements sociaux* que l'employeur doit mettre à disposition de ses travailleur·euses. Le premier est « installations sanitaires, notamment des vestiaires, des lavabos, des douches et des toilettes. Ils doivent être complètement séparés du lieu de travail, et séparés hommes-femmes ».

Cependant, cet arrêt royal ne distingue pas le sexe biologique, de l'identité de genre ou de l'expression de genre ; dès lors, comme *le Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail* le spécifie « ces espaces séparés par genre sont souvent des endroits d'exclusion et de discrimination pour les personnes trans* » (IEFH, 2016, p.12). Selon le rapport de Stepstone (2017), seulement 7% des personnes répondantes disposent de toilettes neutres.

Ces craintes concernant le vide juridique existant sont confirmées par la recherche entreprise par l'IEFH en 2009 (Motmans). Elle rapporte que les expériences négatives au travail sont nombreuses et que les risques psychosociaux encourus sont réels. « Néanmoins, seuls 66 répondants ont pris contact avec quelqu'un pour aborder ces problèmes. Parmi eux, 57,6% ont contacté une personne de confiance, 37,9% le chef de service, 36,4% le syndicat et 30,3% un collègue. » (Motmans, 2009, p.129).

III. Cadre empirique

Les recherches croisant la transidentité, le travail et la discrimination sont récentes et peu nombreuses. Cela peut s'expliquer par la protection des données à caractère privé ainsi que par la difficulté à rencontrer des personnes transgenres autrement que via des associations ou le bouche-à-oreille ; dès lors, il ne sera pas possible de disposer d'un échantillon de personnes conséquent en un laps de temps court.

3.1. Méthodologie

Dans un premier temps, si l'objectif de m'intéresser au droit du travail et aux discriminations vécues par les personnes transgenres a été une évidence, passer par une *recherche exploratoire* via des entretiens exploratoires s'est rapidement révélée nécessaire³⁰. Déterminer les enjeux sociaux, la pertinence et la réalité de terrain était primordial. Dès lors, des prises de contact, des échanges ou entretiens ont été menés avec divers·es acteur·rices, organisations et entreprises : l'entreprise Air Liquide, l'association Amazone, le cabinet Afschrift Tax & Legal, le Cabinet de la Vice-Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste, Petra De Sutter, le Cabinet de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, Sarah Schlitz (alors encore en fonction), l'organisation non gouvernementale CETRI³¹, l'asbl Epicentre, l'asbl Face à Toi-Même, la Fédération Prisme, l'association Genres Pluriels, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Rainbowhouse Brussels, un médecin généraliste spécialisé dans les traitements hormonaux d'affirmation de genre en planning familial et travaillant pour l'asbl Transkids, Laurent Mallet alors président de l'asbl The Belgian Pride, la plateforme régionale des associations trans*, inter et queer Pratiq, l'institution publique indépendante Unia, l'Université des femmes ainsi qu'une personne juriste dans les mouvements LGBTQIA+.

Dans un second temps, il a été déterminé que la méthodologie de recherche serait composée d'une recherche documentaire³² alimentée d'une recherche par questionnaire. Cette méthodologie par questionnaire permet d'obtenir un maximum de données quantitatives et qualitatives.

³⁰ Cf. I. Introduction

³¹ CETRI est le Centre TRIcontinental de recherche, de publication et de documentation sur le développement et les rapports Nord-Sud. – <https://www.cetri.be>

³² Cf. II. Cadre théorique

Dans un troisième temps, il s'agit de les analyser en regard du cadre théorique afin d'en faire émerger les discriminations vécues ou non ainsi que les risques psychosociaux potentiels encourus.

3.2. Questionnaire

Pour rappel, la question de recherche de ce mémoire est « Quelles sont les discriminations vécues par les personnes transgenres en Belgique durant la relation de travail et les risques psychosociaux encourus ? ».

Le questionnaire élaboré s'intitule *Mémoire – Discriminations dues à la transidentité dans la relation de travail* et se destinait aux personnes transgenres qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi en référence à la *population dite active*³³.

Il a été structuré selon quatre sections : les informations générales, le travail et moi, le travail et la discrimination, et la conclusion. Le but étant de partir de la personne pour définir son rapport au travail afin d'identifier et d'aborder les éventuelles discriminations vécues au sein de celui-ci, ainsi que les différents RPS³⁴.

Le questionnaire a été publié via Microsoft Forms. Cette application permet une anonymisation complète, contrairement à d'autres applications comme Google Forms qui demandent automatiquement l'adresse électronique de la personne répondante.

Il était composé de trente questions obligatoires (*) et a été validé par l'association Genres Pluriels. Il a été envoyé aux trois syndicats, diffusé par courriel, sur les réseaux sociaux personnels et officiels d'associations comme Genres Pluriels et Rainbowhouse Brussels et sur le site internet de Genres Pluriels.

La première partie du questionnaire est consacrée aux informations personnelles. Cela permet de déterminer les lieux de naissance et de vie, l'âge de la personne, l'âge au début de la transition ou de la prise de conscience, la reconnaissance de l'identité de genre et l'identité de genre en tant que telle. Les obtenir permet de s'assurer que les personnes appartiennent bien à

³³ Cf. 2.2. Travail et Relations de travail

³⁴ Cf. 2.4.3. Risques psychosociaux

la population active sur le marché du travail belge³⁵ et d'identifier leur profil en termes d'identité de genre³⁶.

La deuxième partie consacrée au travail permet d'identifier le niveau d'étude de chaque personne, si le coming-out a été fait sur le lieu de travail, les métiers exercés avant-pendant-après la reconnaissance sociale et les statuts professionnels passés et présents de la personne afin de pouvoir émettre des hypothèses quant à l'influence de l'identité de genre sur le statut professionnel et les éventuelles discriminations sous-jacentes.

La troisième partie consacrée à la discrimination au travail permet de déterminer si une discrimination a été vécue ou non, les moments dans la relation de travail où ont eu lieu la discrimination, si la personne a vécu d'autres discriminations, si la personne était syndiquée et les bénéfices ou non de l'avoir été, le type d'accompagnement lors de la discrimination, l'impact de la Loi *Représailles* du 7 avril 2023 et les risques psychosociaux encourus. Pour chaque question, la personne était invitée à illustrer sa réponse. Cette démarche nous a permis d'analyser les données obtenues en regard du cadre théorique.

La quatrième et dernière partie consacrée à la conclusion permet à chaque personne de nous manifester ses commentaires, besoins, remarques et suggestions tout en marquant son accord éventuel pour une prise de contact. Si tel était le cas, le questionnaire n'était plus anonyme, mais les données ont été anonymisées.

La prise de contact avait pour but de rencontrer des personnes transgenres avec un guide d'entretien afin d'entreprendre en parallèle une recherche qualitative pour obtenir davantage de données à partir de celles déjà recueillies. Toutes les personnes ayant indiqué leur accord pour une prise de contact ont été contactées.

Le questionnaire « Mémoire – Discriminations dues à la transidentité dans la relation de travail » est disponible dans les annexes et nommé *Annexe 1*.

³⁵ Cf. 2.2. Travail et Relations de travail

³⁶ Cf. 2.1. Genre et Transidentité

3.3. Méthode d'analyse

La méthode par questionnaire semble la plus adaptée dans le cadre de ce mémoire. Effectivement, dans un laps de temps court, cela permet de recueillir un maximum de données. Cette méthode a pour but d'identifier les discriminations vécues et les risques psychosociaux qui en découlent pour les personnes transgenres dans le cadre professionnel, tout en obtenant des témoignages illustrant ces données. Il s'agira de croiser les données obtenues avec celles d'études et de rapports d'activités. Le croisement permettra de vérifier les chiffres et données statistiques obtenus.

IV. Résultats et analyse critique

Le questionnaire a été diffusé entre les 9 et 30 juillet 2023 et 10 questionnaires complétés ont été récoltés.

Afin de faciliter la lecture et la compréhension des résultats obtenus et de leur analyse critique, la première partie sera structurée conformément au questionnaire diffusé et la deuxième en six catégories: « Transidentité et marché du travail », « Transidentité et discrimination », « Discrimination durant la première phase de la relation de travail », « Discrimination durant la deuxième phase de la relation de travail et ses RPS », « Discrimination durant la troisième phase de la relation de travail » et « Transidentité et accompagnement ».

4.1. Résultats du questionnaire

4.1.1. « Les informations générales »

Identification des personnes	Ldn ³⁷	Ldv ³⁸	Tranche d'âge	Âge Pdc/Dt ³⁹	Rs ⁴⁰	IG ⁴¹	Accord employé ⁴²	Niveau d'étude ⁴³
A	Laon (Fr)	Tournai	26-30	15/28	Oui	Femme transgenre	F	CESS
B	Lille (Fr)	Bruxelles	26-30	24	Oui	Pers. transgenre non-binaire	M	F.U.

³⁷ Ldn : Lieu de naissance

³⁸ Ldv : Lieu de vie

³⁹ Âge Pdc / Dt : Âge lors de la prise de conscience / début d'une transition éventuelle

⁴⁰ Rs : Reconnaissance sociale

⁴¹ IG : Identité de genre

⁴² Accord employé : Féminin (F) / Inclusif (Inc.) / Masculin (M)

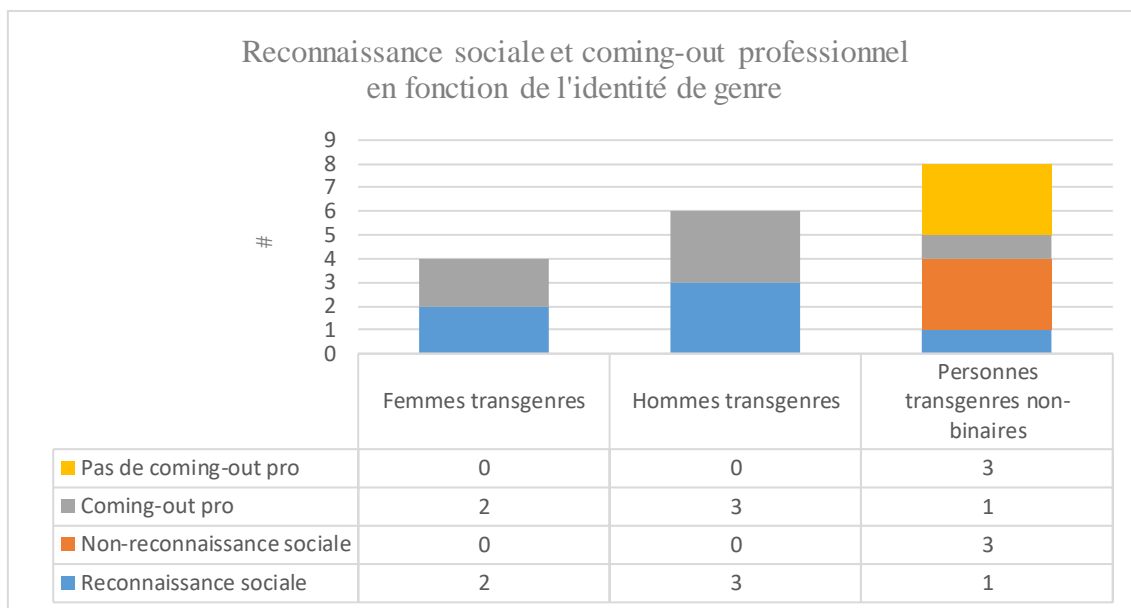
⁴³ Niveau d'étude : Certificat d'Etude de Base (CEB) / Certificat d'Etude du 1^{er} Degré (CE1D) / Certificat d'Etude du Secondaire Supérieur (CESS) / Formation professionnalisante (F.P.) / Formation non-universitaire (F.N.U.) / Formation universitaire (F.U.) / Je ne souhaite pas répondre (/)

C	Sambreville	Woluwe-St-Lambert	22-25	23	Non	Pers. transgenre non-binaire	Inc.	F.U.
D	Calais (Fr)	Bruxelles	31-35	29	Oui	Homme transgenre	M	F.U.
E	Bordeaux (Fr)	Poitiers (Fr)	22-25	22	Non	Pers. transgenre non-binaire	/	F.U.
F	Wareme	Paris (Fr)	31-35	27	Oui	Homme transgenre	M	F.N.U .
G	Bruxelles	Schaerbeek	51-55	52	Oui	Femme transgenre	F	CESS
H	Charleroi	Enghien	22-25	19	Oui	Homme transgenre	M	F.N.U .
I	Braine- l'Alleud	Uccle	22-25	16	Non	Pers. transgenre non-binaire	Inc.	CESS
J	Uccle	Schaerbeek	22-25	14	Non	Pers. transgenre non-binaire	M	F.U.

Après avoir établi le tableau ci-dessus, la **personne E** doit être exclue de l'échantillon. Effectivement, il s'agit d'une personne née, vivant et travaillant en France ; dès lors, la personne n'est pas soumise à la législation belge.

L'échantillon final est donc composé de 9 personnes transgenres vivant toutes les 9 dans des villes (6 à Bruxelles, 2 dans d'autres villes belges et 1 à Paris) et 3 d'entre elles sont nées en France. Les âges varient de 22 à 55 ans : 4 personnes ont entre 22 et 25 ans, 2 personnes entre 26 et 30 ans, 2 personnes entre 31 et 35 ans et 1 personne entre 51 et 55 ans. Les prises de conscience de leur transidentité ont été faites entre 14 et 52 ans. L'âge moyen pour cette prise de conscience est de 24,3 ans.

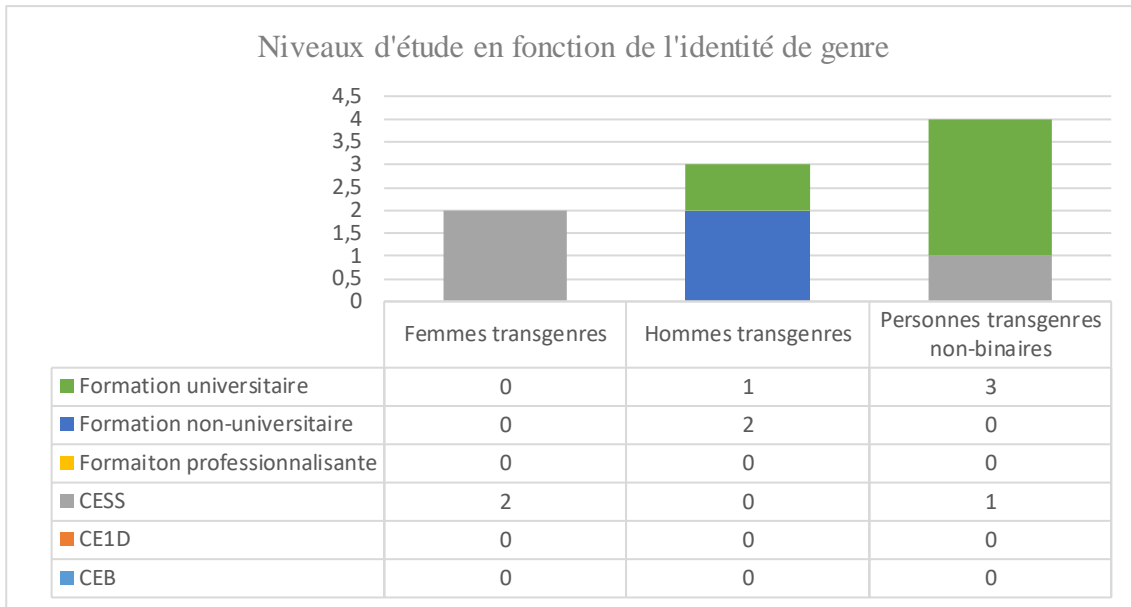
L'échantillon est composé de 2 femmes transgenres, 3 hommes transgenres et 4 personnes transgenres non-binaires. 66,6% des personnes répondantes sont reconnues socialement et ont fait leur coming-out dans le cadre professionnel :



On peut déjà constater que les personnes transgenres non-binaires répondantes sont plus nombreuses à ne pas être reconnues socialement et à ne pas avoir fait de coming-out dans leur cadre professionnel.

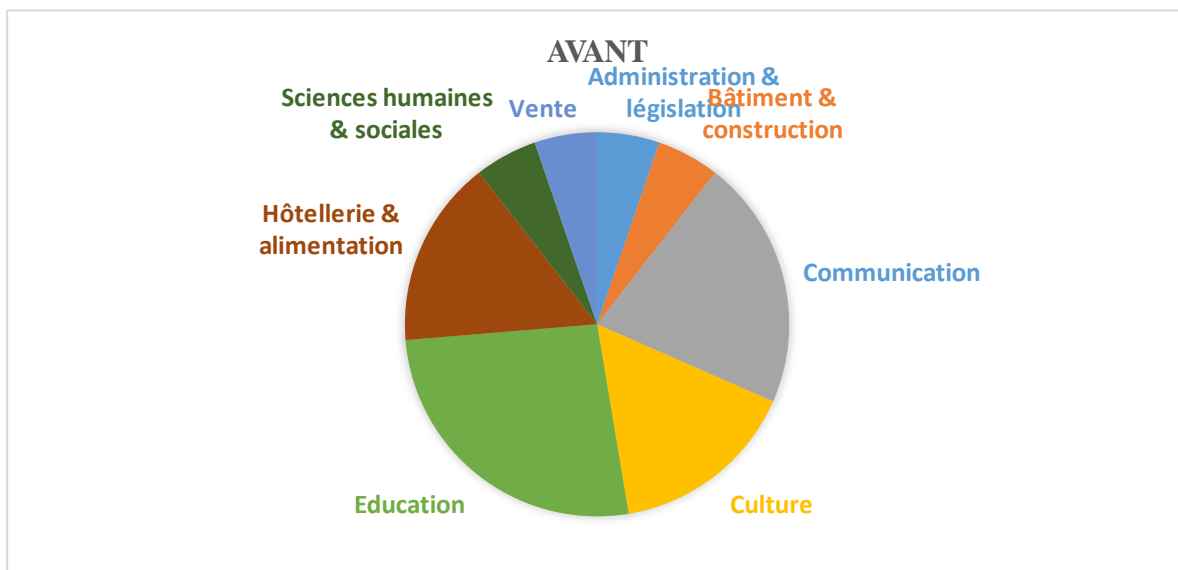
4.1.2. « Le travail et moi »

Les niveaux d'étude varient : 3 personnes sont titulaires d'un CESS, 2 ont une formation non-universitaire et 4 ont une formation universitaire. Les 2 femmes transgenres répondantes ont toutes deux le CESS, les 3 hommes transgenres répondants ont une formation (non-) universitaire et les 4 personnes transgenres non-binaires répondantes ont majoritairement une formation universitaire :

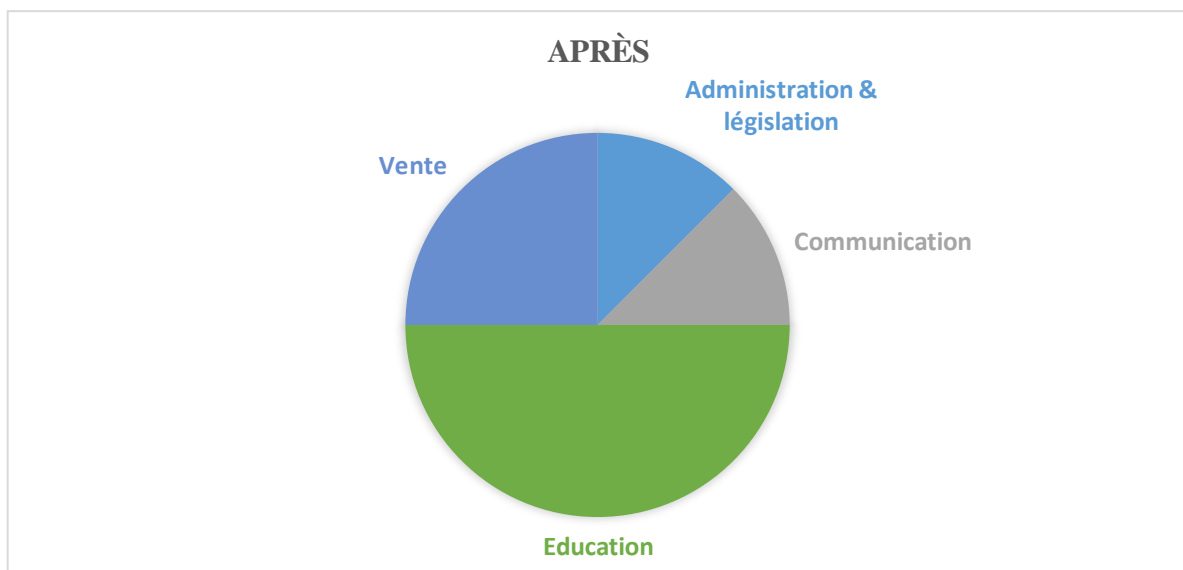
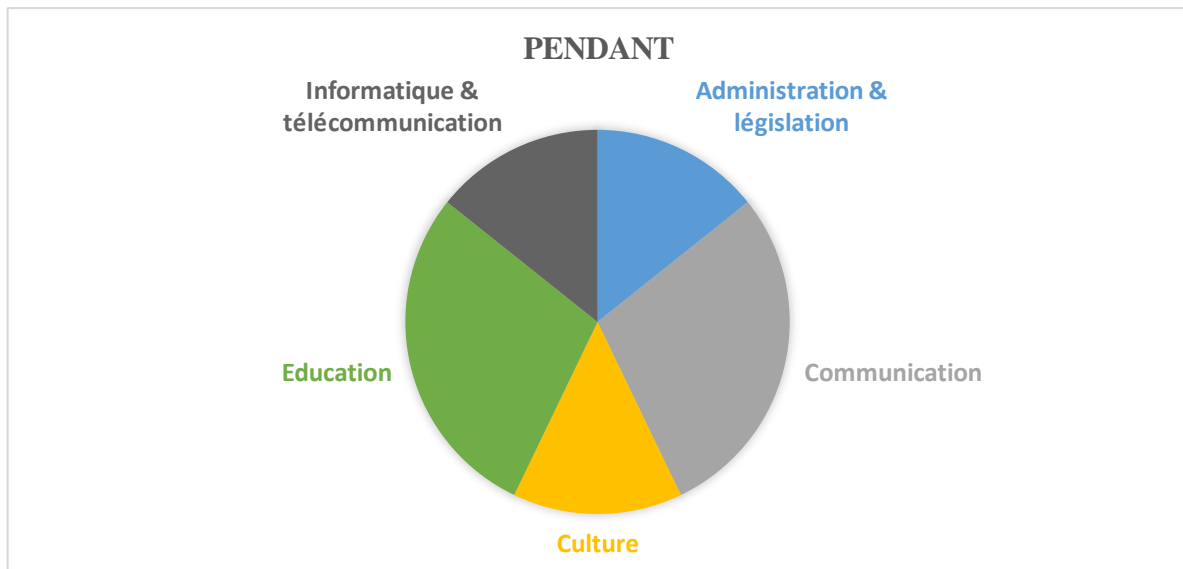


Cela permet de mettre en évidence que l'ensemble de l'échantillon a une formation de base (au minimum le CESS).

Pour assurer une lisibilité des métiers exercés avant, pendant et après les transitions potentielles, les résultats obtenus ont été rassemblés par secteur, nomenclature issue du SIEP⁴⁴, et sont présentés sous la forme de camembert :

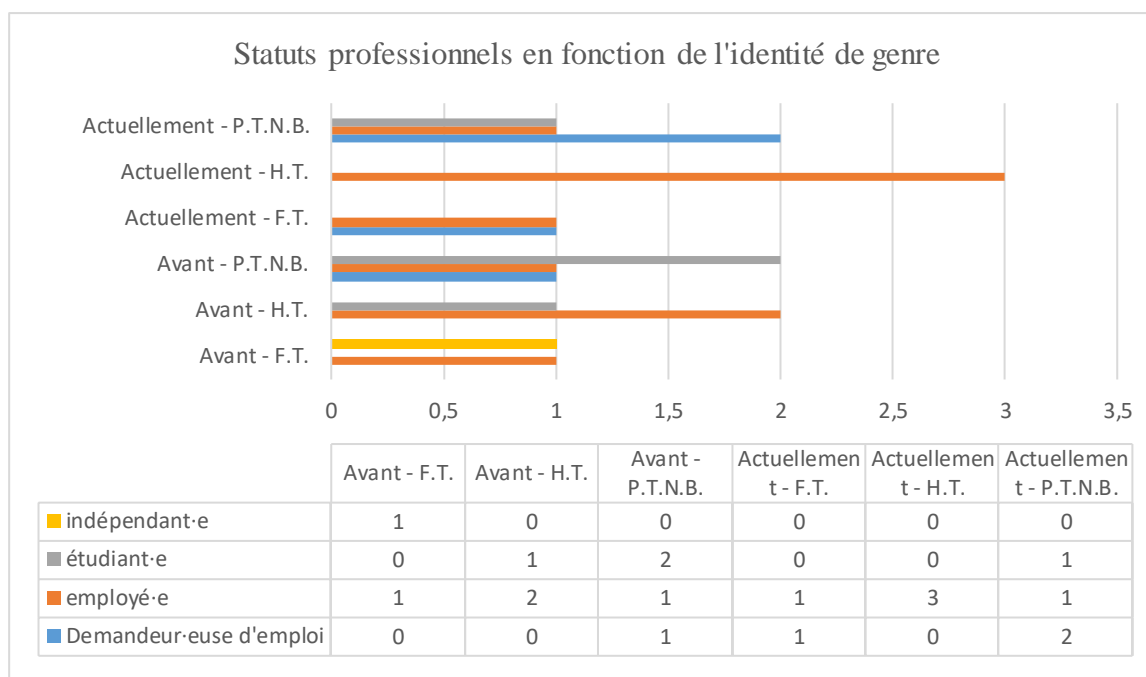


⁴⁴ « Métiers » du SIEP. Consulté le 01/08/2023 <https://metiers.siep.be/domaines/>



Ce troisième résultat permet d'observer que les secteurs professionnels des personnes transgenres sont bien plus nombreux et variés avant leur reconnaissance sociale. Ils diminuent de 50% une fois la reconnaissance sociale effectuée.

Au-delà des secteurs professionnels, concernant le statut professionnel des travailleur·euses transgenres répondant·es, on comptait 44,44% d'employé·es, 33,33% d'étudiant·es, 11,11% de demandeur·euse d'emploi et 11,11% d'indépendant·e parmi elles avant leur transition. Après la transition, les chiffres changent quelque peu avec 55,55% d'employé·es, 33,33% de demandeur·euses d'emploi et 11,11% d'étudiant·es :



45

Ce quatrième résultat permet de mettre en lumière que les statuts professionnels sont peu variés. Par ailleurs, 44,44% des personnes répondantes déclarent avoir été influencées par leur transidentité dans leur choix du statut professionnel.

Dans l'échantillon, il n'y a aucune personne ayant été ou étant employeur, en incapacité de travail, indépendant·e complémentaire ou ouvrier·ère. Le spectre se réduit davantage avec la disparition du statut d'indépendant·e suite à un coming-out.

A, femme transgenre, témoigne : « Avant ma transition, comme expliqué, j'étais cheffe d'entreprise. À l'annonce de celle-ci, j'ai perdu l'intégralité de mes partenaires commerciaux. À cela il faut ajouter les conséquences du covid, qui ensemble m'ont obligée à mettre la clef sous la porte. Je précise que j'avais largement de quoi tenir encore si je n'avais pas perdu mes partenaires commerciaux et que ma faillite est donc entièrement due à leur transphobie, par ailleurs très fréquente dans le milieu du marketing. »

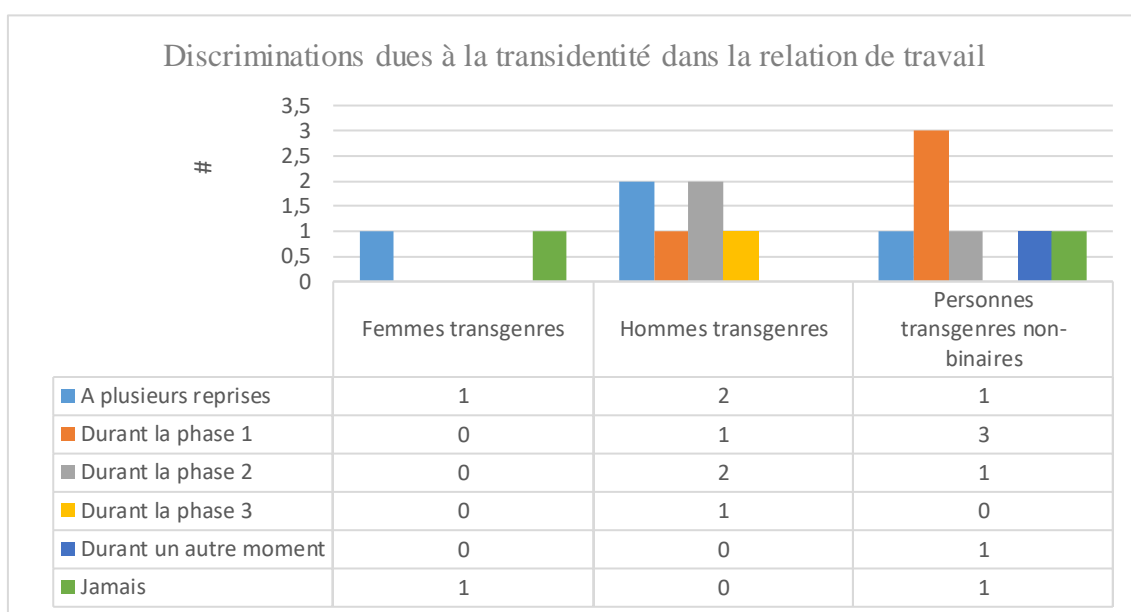
Si les femmes transgenres étaient soit indépendantes soit employées avant leur coming-out, elles seront toujours employées mais également demandeuses d'emploi après celui-ci. Pour les hommes transgenres, ils étaient 3 employés dont 1 étudiant et sont actuellement 3 employés.

⁴⁵ F.T. : Femmes transgenres ; H.T. : Hommes transgenres ; P.T.N.B. : Personnes transgenres non-binaires

Pour les personnes transgenres non-binaires, cela se complexifie. Avant leur coming-out, iels étaient demandeur·euse d'emploi (1), employé·e (1) ou étudiant·es (2) mais après leur coming-out, les statuts professionnels sont étudiant·e (1), employé·e (1) et demandeur·euses d'emploi (2).

4.1.3. « Le travail et la discrimination »

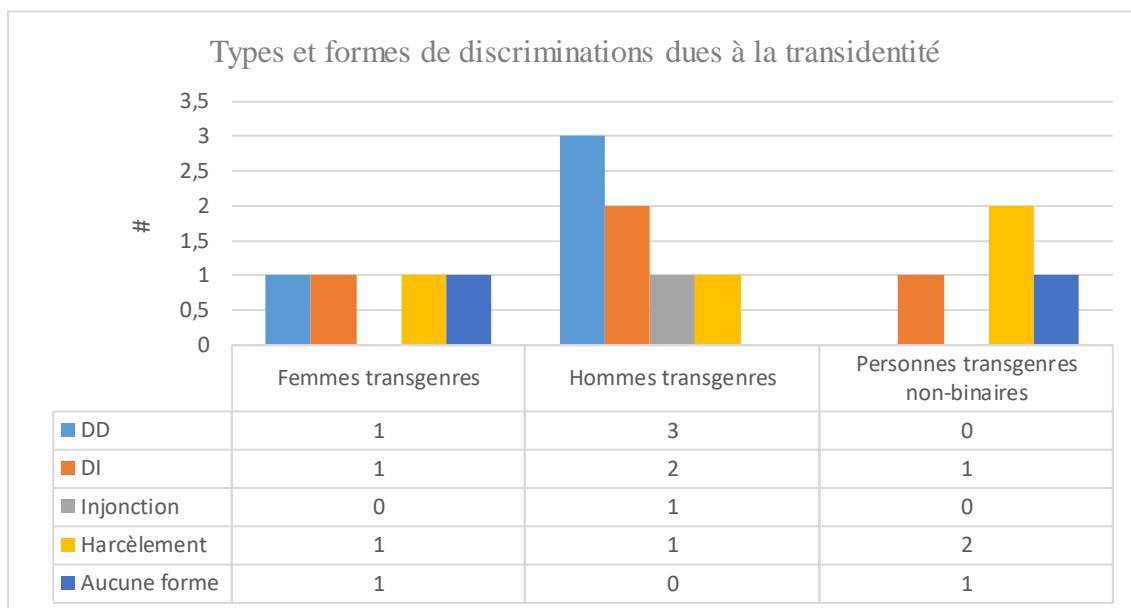
Concernant la discrimination due à la transidentité, 77,77% des personnes répondantes déclarent en avoir déjà vécu dans le cadre professionnel :



46

⁴⁶ « Phase 1 » : l'embauche et la sélection ; « Phase 2 » : l'exécution du contrat de travail ; « Phase 3 » : la dissolution du contrat de travail.

Les travailleur·euses transgenres ont été confronté·es à tous les types et toutes les formes de discrimination repris ci-dessous :



47

Aucune personne répondante ne dit avoir subi de harcèlement sexuel et d'après les témoignages, le harcèlement subi peut prendre diverses formes : moqueries, mégenrage, deadnaming, attitudes hostiles et brutales jusqu'à l'agression physique ou encore, insultes transphobes et homophobes.

Durant le recrutement (première phase), **B** est averti « *Sachez que les hébergés peuvent parfois être insultants et homophobes. Une partie de la théorie sur les psychoses pense qu'elle est due à une homosexualité refoulée.* Alors que je n'avais pas évoqué mon identité pendant cet entretien... »

F témoigne : « [Durant] l'entretien d'embauche de mon job actuel, ma supérieure m'a posé des questions intrusives sur la transidentité. » **I** relève : « mes candidatures, qu'elles soient spontanées ou dans le cadre d'appel, s'arrêtaient généralement lorsque l'employeur me rencontrait » et **J**, éducateur : « Je voulais entrer dans le monde du travail avec mes pronoms (il/lui), mais après plusieurs candidatures, j'ai remarqué que les candidatures plus féminines avaient des réponses positives a contrario des candidatures perçues comme moins féminines. ».

⁴⁷ DD : Discrimination Directe ; DI : Discrimination Indirecte

Durant l'exécution du contrat de travail (deuxième phase), **A** vit une « agression sévère en décembre 2022 ayant entraîné des conséquences médicales ». **B** vit du mégenrage, du deadnaming et de l'homophobie ordinaire. **D** a vécu des insultes transphobes et homophobes lors de son travail en tant qu'éducateur avec des jeunes présentant des troubles du comportement, du mégenrage par les usager·ères au fil de plusieurs expériences de travail social [...], des attitudes de défiance d'une directrice lorsqu'elle s'est rendu compte qu'il était transgenre, des commentaires désobligeants lorsqu'il lui a demandé de mettre son prénom et genre corrects sur son contrat, des attitudes de résistance passive de la secrétaire lors des multiples demandes de mettre à jour ses infos sur ses fiches de paie, un support de l'équipe qui s'est ensuite retourné contre lui, l'expression du besoin d'avoir "un vrai mec" pour se sentir en sécurité dans l'espace de travail. » **F** témoigne également : « J'ai dû cacher ma transidentité durant plusieurs années lorsque j'étais enseignant car mes collègues étaient clairement transphobes » et « lorsque j'étais formateur sur les questions de genre, j'ai dû parfois subir des commentaires blessants sur mon identité de genre ». **H** confie que lors de son premier jour de travail, on lui a fait visiter les locaux et au moment de visiter les toilettes, on lui a dit : « Ici, c'est pour les hommes et ici, c'est pour les femmes mais désolé on n'en a pas pour les autres ».

Durant la dissolution du contrat de travail (troisième phase), **F** révèle qu'on l'a poussé à démissionner de l'enseignement lorsqu'on a appris sa transidentité. Les mots n'ont jamais été dits tels quels, mais il l'a senti. Après l'expérience de **D** durant l'exécution de son contrat de travail, « le CA a pris la décision de [le] virer après tout ça » et **H**, a quant à lui démissionné car il discutait avec une collègue de produits pour enfants genrés (rose pour les filles et bleus pour les garçons) et il a indiqué sa préférence pour le visuel du produit bleu. Sa collègue lui a dit que tout le monde savait déjà qu'il était transgenre et ce n'était pas utile de les rabâcher [les oreilles] avec ça tout le temps [...]. Suite à cela, il a contacté l'agence intérim qui l'employait pour expliquer son expérience, ce à quoi on lui a répondu que ce qu'il avait vécu n'était pas grave et qu'il faisait de l'excès de zèle. **G** témoigne que « [ma] perte d'emploi est due en partie à ma transidentité et plus particulièrement à ma transition [...] ».

Cette partie du questionnaire permet en outre de relever que, parmi les personnes répondantes ayant répondu « non, jamais », une des 2 personnes n'a pas fait son coming-out dans le cadre professionnel et l'autre affirme ne « pas subir de discrimination directe, mais du harcèlement moral après son coming-out. ».

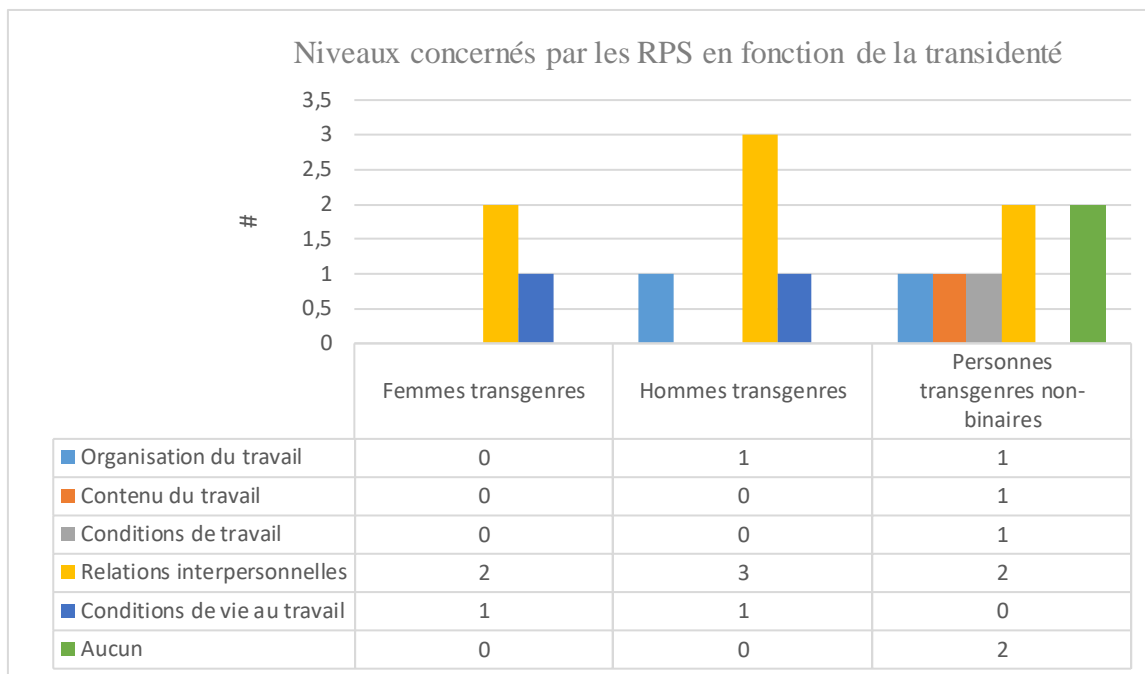
De plus, seule une personne dit avoir subi d'autres discriminations liées à sa couleur de peau, à son orientation sexuelle et à son handicap.

Concernant la Loi *Représailles*, les résultats récoltés permettent d'affirmer que si 77,77% des personnes ont été victimes de discrimination due à leur transidentité, aucune des personnes répondantes ne pense que la loi « discrimination et protection contre les représailles » du 7 avril dernier aurait pu y changer quelque chose. 66,66% des personnes répondantes pensent que cela n'aurait rien changé et les 33,33% restants ont répondu « autre ». Il s'agit de 3 personnes transgenres non-binaires qui n'étaient pas au courant ou qui n'ont plus travaillé depuis.

Une personne relève que les discriminations vécues dans la relation de travail se sont toujours passées en l'absence de témoin. Une autre pense que la loi n'aura pas un grand impact car le problème se situe davantage au niveau de la sensibilisation des personnes cisgenres afin qu'elles puissent se sentir concernées par les formes de violences subies par les travailleur·euses transgenres.

La septième partie du questionnaire concerne les risques psychosociaux encourus par les personnes transgenres discriminées dues à leur transidentité dans le cadre professionnel. 77,77% des personnes répondantes estiment avoir subi des risques psychosociaux⁴⁸ dus aux discriminations vécues :

⁴⁸ L'organisation du travail concerne par exemple la structure de l'organisation, la répartition des tâches, les procédures de travail, les outils de gestion, le style de management et les politiques générales ; le contenu du travail concerne par exemple la complexité et la variation des tâches, les exigences émotionnelles, la charge de mentale, la charge physique et la clarté des tâches ; les conditions de travail concernent par exemple les modalités d'exécution de la relation de travail, les types de contrat et d'horaires, les possibilités d'apprentissage, la gestion des carrières et les procédures d'évaluation ; les relations interpersonnelles concernent par exemple les rapports sociaux, la reconnaissance au travail et les relations hiérarchiques ; les conditions de vie au travail concernent par exemple l'environnement physique avec l'aménagement de l'espace, les équipements, le lieu, le bruit et la lumière.



Les 2 personnes transgenres non-binaires ayant répondu « aucun » ne sont pas reconnues socialement et n'ont pas fait de coming-out dans le cadre professionnel.

A, femme transgenre, anciennement cheffe d'entreprise, témoigne : « [...] Quant aux conditions de vie, je peux dire que je me suis réduite jusqu'à proposer de mettre mon bureau dans un coin des toilettes caché par une planche afin de ne pas perdre ces partenaires. Ce qui n'a pas été suffisant. ». **B**, personne transgenre non-binaire, met en avant que l'utilisation des sanitaires est « un réel enjeu ». **G**, femme transgenre, a, quant à elle, vécu une dépression, de l'anxiété et du stress à cause des relations interpersonnelles avec ses collègues. **J** témoigne que l'annonce de sa transidentité a eu un impact à 4 des 5 niveaux : des comportements infantilisants, des critiques, des approche micro-managériales ainsi qu'une exclusion des activités entre collègues.

Le huitième et dernier résultat concerne l'accompagnement de ces travailleur·euses. 55,55% des personnes répondantes disent ne pas avoir été accompagnées, 22,22% déclarent avoir été accompagnées par un syndicat, 22,22% ont été accompagnées par l'association Genres Pluriels et aucune personne par l'IEFH.

La question 23 portait sur l'influence des syndicats dans l'accompagnement des personnes transgenres discriminées. 3 travailleur·euses répondant·es déclaraient être

syndiqué·es au moment des faits. Si une personne a été accompagnée par son permanent syndical pour obtenir des conditions de départ favorables, une autre a pris contact avec le service juridique d'un des trois syndicats belges, mais cela n'a pas abouti à un accompagnement, car son licenciement est tombé sous la coupe d'une restructuration, 2 personnes alors sous contrat étudiant·e ne pouvaient faire appel à un quelconque syndicat.

Les 3 personnes restantes émettent des réserves quant à faire appel à un syndicat.

4.2. Analyse critique des résultats

Cette partie du travail s'attache à analyser les résultats résumés dans la partie précédente afin de tenter de répondre à la question de recherche qui est « Quelles sont les discriminations vécues par les personnes transgenres en Belgique durant les trois phases de la relation de travail et les risques psychosociaux encourus ? ».

Pour ce faire, les données récoltées seront croisées avec celles issues de littérature scientifique étrangère, principalement québécoise, ainsi que d'études belges telles que l'*Expérience des personnes transgenres au travail* (Stepstone, 2017), le *Rapport d'activités 2021* de l'association Genres Pluriels (Genres Pluriels, 2021), le *Rapport d'activités 2021* de l'IEFH (IEFH, 2021), le *Rapport d'activités 2022* du CLCD de la FGTB (CLCD, 2022) et le *Rapport d'activités 2022* du service Diversité de la CSC (Service Diversité, 2022)⁴⁹.

4.2.1. Transidentité et marché du travail

Tout d'abord, l'ensemble de l'échantillon a une formation de base avec l'obtention du CESS (9 sur 9) voire postsecondaire (6 sur 9). En 2017, l'échantillon plus étendu de Stepstone regroupait 286 personnes transgenres : 39% des personnes répondantes avaient le CESS et 50% avaient un diplôme postsecondaire (p.19).

Nous pouvons donc en déduire que les personnes transgenres sur le marché du travail sont en majorité des personnes dites *qualifiées*.

En 2022, la population belge active âgée de 20 à 64 ans en emploi avec un niveau d'étude postsecondaire était de 75,5%, au chômage de 6,2% et en inactivité de 19,6% (CSE, 2022). Selon notre questionnaire, avant une transition⁵⁰ ou un coming-out professionnel, on comptabilisait 88,88% de personnes mises à l'emploi, 11,11% mises au chômage et aucune personne en inactivité. Après leur transition ou coming-out professionnel, les chiffres changent avec une augmentation des personnes mises au chômage à 33,33%.

⁴⁹ Le syndicat de la CGSLB ne dispose pas de rapport d'activités public et ne dispose pas de données relatives au sujet de recherche (Cf. courriels et appel téléphonique avec une conseillère en diversité à la CGSLB).

⁵⁰ Le terme *transition* peut porter à confusion et induire un aspect médical. Ce n'est pas le cas dans le cadre de ce travail de recherche, il s'agit de se référer au passage de l'identité de genre assignée à celle appartenant à la personne concernée.

Les personnes transgenres qualifiées sont davantage représentées dans la population active mise au chômage que la moyenne belge.

Une des explications possibles serait qu'elles ont moins accès à l'embauche et la sélection et/ou davantage enclines à subir ou initier une dissolution du contrat de travail.

4.2.2. Transidentité et discrimination

D'après nos résultats, 77,77% des personnes répondantes déclarent avoir déjà vécu des discriminations liées à leur transidentité dans le cadre professionnel.

En 2015, une étude américaine rapporte que 90% des personnes transgenres répondantes ont été victimes de harcèlement et de maltraitance due à leur transidentité dans le cadre professionnel et 20% d'entre elles ont été victimes d'une injonction de discriminer (Tuttle, 2015 cité dans Malo, 2018, p.10).

En 2017, 62% des personnes transgenres répondantes à l'étude de Stepstone avaient vécu de la discrimination sur leur lieu de travail (p.11).

En 2021, 13% des signalements auprès de l'IEFH sont relatifs à la discrimination due à la transidentité (p.24) : 40% proviennent de femmes transgenres, 22% d'hommes transgenres, 23% de personnes à l'identité de genre inconnue ou autre (on y inclura les personnes transgenres non-binaires)⁵¹ (p.25) et, 22 signalements se rapportaient au cadre professionnel (p.28).

Ce croisement de données atteste formellement que les personnes transgenres sont bien victimes de discrimination liée à leur transidentité dans le cadre professionnel.

Si toutes les personnes répondantes à notre questionnaire ont vécu une discrimination indirecte et du harcèlement dans le cadre professionnel, les personnes transgenres non-binaires de notre échantillon semblent épargnées par la discrimination directe.

⁵¹ Le pourcentage restant concerne les personnes morales. Elles représentent 16%.

Une hypothèse pour l'expliquer serait le fait qu'elles sont moins nombreuses à être reconnues socialement et à avoir fait un coming-out dans le cadre professionnel⁵².

Par ailleurs, 2 des personnes répondantes à notre questionnaire ont été victimes de discriminations dues aux critères protégés de la couleur de la peau, de l'orientation sexuelle et/ou du handicap (en plus de l'identité de genre). Il s'agit d'une discrimination dite *intersectionnelle*⁵³; dès lors, 22,22% de notre échantillon a été victime de discrimination intersectionnelle.

À notre connaissance, aucune étude belge n'a été menée ou publiée sur les discriminations intersectionnelles vécues par les personnes transgenres.

Nous nous appuyons donc sur l'étude qualitative, *LGBT racisés: frontières identitaires et barrières structurelles* (El-Hage & Lee, 2016), menée au Québec à propos des personnes LGBTQIA+ racisées. Elle confirme l'existence d'une discrimination dite *intersectionnelle* pour les personnes transgenres et de leurs difficultés supplémentaires dans la relation de travail (El-Hage & Lee, 2016, pp.20 à 22). Aucune source n'a été trouvée croisant le critère de l'identité de genre avec celui du handicap.

« La discrimination est interdite par loi et punissable. Discriminer quelqu'un revient à lui porter préjudice. Un juge peut condamner une personne discriminante à indemniser la victime pour les dommages causés. [...] La victime ne doit pas prouver qu'elle est discriminée. En revanche, l'auteur doit prouver qu'il n'a pas discriminé. Les droits de la victime sont donc mieux protégés. » (Belgium, 2023)

Si une discrimination engendre des *dommages*, le cadre du travail n'y échappe pas (Beaubatie, Chauvin & Pochic, 2013 ; Geoffroy & Chamberland, 2016 ; Malo, 2018). La Loi *Bien-être* reprend l'ensemble des devoirs et obligations de l'employeur en termes de bien-être au travail et les *dommages* encourus dans le cadre professionnel sont appelés *risques psychosociaux*⁵⁴.

⁵² Cf. 4.1.1. « Les informations personnelles »

⁵³ Cf. 2.3.1. Discrimination

⁵⁴ Cf. 2.4. Bien-être au travail et Risques psychosociaux

Cependant, l'analyse relative à la première phase « embauche et sélection » ne peut être reliée aux risques psychosociaux. En effet, la relation n'est pas encore à ce moment-là contractuelle ; dès lors, la Loi *Bien-être* n'est pas d'application.

4.2.3. Discrimination durant la première phase de la relation de travail

Selon notre questionnaire, 4 personnes répondantes sur 9 ont été victimes de discriminations dues à leur transidentité durant la phase de l'embauche et de la sélection. En 2016, au Québec, entre 13 à 47% des personnes transgenres répondantes ont affirmé s'être vu refuser un emploi en raison de leur transidentité (ATQ, 2016 cité dans Malo, 2018, p.10). En 2017, en Belgique, 19% des personnes transgenres répondantes disaient avoir subi de la discrimination liée à leur transidentité lors de la première phase de la relation de travail (Stepstone, 2017, p.11).

I témoigne qu'il est « difficile d'obtenir un emploi lorsqu'on n'est pas conforme au genre que les autres nous attribuent ». Ce témoignage peut faire écho à l'*expression de genre*⁵⁵. Dans l'imaginaire collectif, certains postes sont plus communément occupés par des femmes ou par des hommes. Les personnes occupant ces postes sont censées être dotées d'une expression de genre correspondante à l'identité de genre assignée (féminine ou masculine), liée à ses vêtements et/ou sa posture (Dufasne, 2020). Ces attentes quant à l'expression de genre pourraient avoir un impact sur l'employeur et donc, sur l'embauche et la sélection des travailleur·euses.

D'ailleurs, en 2016, François Amadiou, sociologue français, publiait *La société du paraître – les beaux, les jeunes... et les autres* où « il démontre à quel point, notamment sur le marché du travail, nos sociétés sont généralement empreintes d'attentes très élevées à l'égard des apparences des gens et elles contribuent, de ce fait, à créer une véritable armée des exclus du paraître. Les individus [...] sont systématiquement évalués [...] au regard des *canons* de beauté, puis des décisions d'embauche sont prises sur base de ces apparences. » (Malo, 2018, p.5).

⁵⁵ Cf. 2.1.3. Expression de genre

De plus, d'un point de vue sociologique, le travail est un effet normatif et genré. Cela transparait dans les rôles, fonctions et métiers de chacun·e (Parini, 2022). On parlera donc plus facilement « d'une secrétaire » et « d'un directeur », « d'un leader » et « d'une dévouée » ou encore avoir une plus grande représentation des femmes dans le secteur du *care* et à l'inverse, des hommes dans la finance (Martinez, 2021).

Cela confirme l'hypothèse selon laquelle l'expression de genre peut influencer l'employeur lors de la première phase d'embauche et de sélection.

Au-delà de son identité de genre, il s'agira de savoir si l'expression de genre est conforme ou non aux attendus sociaux pour aborder la première phase de la relation de travail « sereinement ». Selon une étude menée sur les personnes L, G, B et T, elle est ressentie plus fortement par les personnes transgenres (Closon & Aguirre-Sanchez-Beato, 2018). Dans l'étude, 55 personnes transgenres sur 123 affirmaient ne pas avoir une expression de genre conforme (aux attendus sociaux) (p. 97). Si l'expression de genre est un facteur clef dans la discrimination des personnes transgenres, il est encore peu étudié, mais tout de même abordé par cette étude.

Cependant, si l'étude de Closon et Aguirre-Sanchez-Beato a tenté de l'aborder, les auteures n'ont pas manqué de le reconnaître dans leur partie 4. *Discussion, remise en question des binarismes* : les données produites rencontrent des limites conséquentes. Les personnes transgenres non-binaires et les personnes transgenres homosexuelles ne sont pas prises en compte. De plus, l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont confondues (Closon & Aguirre-Sanchez-Beato, 2018, pp.97 à 99).

4.2.4. Discrimination durant la deuxième phase de la relation de travail et ses RPS

L'état de santé mentale des personnes transgenres est de plus en plus lié aux discriminations vécues et aux violences qui en découlent (Geoffroy & Chamberland, 2016, p.147).

Selon notre échantillon, 33,33% des personnes répondantes déclarent avoir été victimes de discrimination liée à leur transidentité durant l'exécution de leur contrat de travail.

77,77% des personnes répondantes estimaient avoir encouru des risques psychosociaux. Parmi elles, 2 en ont vécu au niveau de l'*organisation du travail*, une au niveau du *contenu du travail*, une au niveau des *conditions de travail*, 2 au niveau des *conditions de vie au travail* et 7 au niveau des *relations interpersonnelles*.

4.2.4.1. RPS au niveau de l'organisation du travail et de son contenu

Les risques psychosociaux encourus au niveau de l'*organisation du travail* et de son *contenu* concernent 2 personnes sur 9 selon notre questionnaire. **J** témoigne qu'après avoir fait son coming-out auprès de ses collègues, [...] iels avaient développé un comportement très infantilisant envers lui et se permettaient de critiquer son travail, de le micro-manager et d'essayer d'organiser son horaire avec sa maîtresse de stage [...]. ».

La *répartition des tâches*, les *procédures de travail*, le *style de management* mais aussi, les *tâches* en tant que tels ont été adaptés et révisés après le coming-out professionnel de la personne.

4.2.4.2. RPS au niveau des conditions de travail

Les risques psychosociaux encourus au niveau des *conditions de travail* concernent une personne de notre échantillon.

La *rémunération* est un des éléments des conditions de travail et « elle est assurée par l'employeur en échange d'un travail fourni dans le cadre d'un contrat de travail »⁵⁶. La rémunération minimale est propre à chaque secteur et est déterminée par les conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires correspondantes (Clesse & Kéfer, 2014). Le niveau d'étude de chaque travailleur·euses influe sur cette rémunération minimale.

Cependant, selon une étude canadienne menée par Trans Pulse en 2017, 44% des personnes transgenres auraient un diplôme postsecondaire avec un salaire annuel inférieur à 15.000\$ (Conseil québécois LGBT, 2017 cité dans Malo, 2018, p.10) alors que la moyenne était de 52.250\$ en 2015 (Reid, Chen & Guertin, 2020).

⁵⁶ Cf. 2.2.3.2. Contrat de travail

En Belgique, la même année, 4% des travailleur·euses transgenres répondant·es à l'étude de Stepstone (2017) estimaient avoir été victimes de discrimination en raison de leur identité ou expression de genre dans le cadre de discussion salariale ou d'augmentation salariale (p.11) et, 56% des personnes transgenres répondantes gagnaient moins de 40.000 euros par an (p. 22). En 2017, le salaire brut annuel moyen en Belgique était de 45.732 euros (Statbel).

Un autre élément au niveau des *conditions de travail* est la *gestion de la carrière*. Dans notre échantillon, les personnes avant leur transition ou coming-out professionnel exerçaient dans 8 secteurs professionnels différents et leurs statuts variaient du statut d'employé·es (44,44%), d'étudiant·es (33,33%), de demandeur·euses d'emploi (11,11%) à celui d'indépendant·es (11,11%). Après la transition ou le coming-out professionnel, les chiffres changent : 55,55% d'employé·es, 33,33% de demandeur·euses d'emploi et 11,11% d'étudiant·es pour 4 secteurs professionnels différents.

Le nombre de secteurs s'est vu divisé par deux et nous ne comptabilisons plus d'indépendant·es.

À titre informatif et comparatif, dans l'étude de Stepstone (2017), l'échantillon est composé de 13% d'ouvrier·ères, 38% d'employé·es, de 9% d'indépendant·es, 13% de cadres inférieur ou intermédiaire et 4% d'employeurs (p.21).

Par ailleurs, les données officielles trouvées sont relatives à la Région wallonne ; dès lors, comme notre échantillon est principalement bruxellois, elles ne seront pas mentionnées.

Les statuts professionnels sont moins variés une fois que les personnes sont reconnues socialement ou ont fait leur coming-out professionnel. D'ailleurs, 45% des personnes répondantes à notre questionnaire assurent que leurs choix professionnels ont été influencés par leur transidentité et les discriminations qui en découlent.

Pour rappel, « toute personne [est censée avoir] le droit de choisir et d'exercer la profession de son choix et en aucun cas, l'État ou une personne ne peut altérer cet aspect-là » (2.3.2. Discrimination, p.24).

4.2.4.3. RPS au niveau des conditions de vie de travail

Les risques psychosociaux encourus au niveau des *conditions de vie de travail* concernent 2 personnes sur 9 selon notre échantillon.

A, femme transgenre, anciennement cheffe d'entreprise, témoigne : « [...] Quant aux conditions de vie, je peux dire que je me suis réduite jusqu'à proposer de mettre mon bureau dans un coin des toilettes caché par une planche afin de ne pas perdre ces partenaires. Ce qui n'a pas été suffisant. ».

B, personne transgenre non-binaire, met en évidence que l'utilisation des sanitaires est « un réel enjeu »⁵⁷. D'ailleurs, en 2017, l'étude de Stepstone (2017) relevait que seulement 7% des employeurs avaient prévu des toilettes neutres.

4.2.4.4. RPS au niveau des relations interpersonnelles

Les risques psychosociaux encourus au niveau des *relations interpersonnelles* concernent 7 personnes répondantes sur 9 selon notre questionnaire.

Si aucune personne répondante n'a subi de harcèlement sexuel, les formes de harcèlement dues à leur transidentité dans le cadre professionnel étaient variées : moqueries, mégenrage, attitudes hostiles et brutales jusqu'à l'agression physique ou encore, insultes transphobes et homophobes. Les conséquences du harcèlement ne sont plus à démontrer et les RPS en découlant sont nombreux. **G**, femme transgenre, témoigne avoir vécu une dépression, de l'anxiété et du stress à cause des relations interpersonnelles.

En 2017, 13% de travailleur·euses transgenres avaient eu des réactions négatives de la part de leurs collègues à l'annonce de leur transidentité dans un cadre professionnel où l'employeur n'avait pas mis de politique anti-discrimination en place ; contre 0% lorsqu'une politique était mise en place (Stepstone, 2017, p.8).

⁵⁷ Cf. 2.4.4. Vide juridique à propos des sanitaires

4.2.5. Discrimination durant la troisième phase de la relation de travail

Selon notre questionnaire, seule une personne sur 9 disait avoir subi une discrimination liée à la transidentité amenant à la dissolution de son contrat de travail ou durant celle-ci⁵⁸.

G témoigne avoir perdu son emploi en partie à cause de sa transidentité et plus particulièrement, à sa transition mais aussi à son trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, TDAH, incompris et non diagnostiqué à l'époque.

Ce cas illustre une dissolution du contrat de travail due à une discrimination intersectionnelle liée à l'identité de genre et au handicap.

En 2015, aux États-Unis, 26% des personnes transgenres avaient perdu un emploi à cause de leur transidentité (Tuttle, 2015 cité dans Malo, 2018, p.10).

En 2016, au Québec, entre 13 à 56% des personnes transgenres répondantes affirmaient avoir perdu un emploi en raison de leur transidentité (ATQ, 2016 cité dans Malo, 2018, p.10).

En 2017, en Belgique, 27% des personnes transgenres répondantes à l'étude de Stepstone affirmaient avoir déjà quitté un travail parce que l'environnement était désagréable ou hostile (2017, p.12).

4.2.4. Transidentité et accompagnement

Les travailleur·euses ont des droits et des obligations tout comme les employeurs. Si la partie précédente atteste de plusieurs manquements vis-à-vis des personnes transgenres de la part de l'employeur, il existe des instances permettant d'assurer un cadre de travail sain, serein, sécurisant et productif qui peuvent contribuer activement à une inclusion des personnes transgenres dans le milieu du travail.

En 2018, François Malo proposait d'en distinguer trois : l'État, l'employeur et les syndicats (p.10). Dans le cadre de ce travail de recherche, nous en distinguerons quatre et les

⁵⁸ Cf. 4.1. Résultats du questionnaire

déclinerons comme suit : l'État et sa législation, l'employeur, les trois syndicats belges et les associations et institutions indépendantes telles que l'IEFH et Genres Pluriels.

D'après notre questionnaire, 55,55% des personnes répondantes n'ont pas été accompagnées, 22,22% ont été accompagnées par un syndicat et 22,22% ont été accompagnées par l'association Genres Pluriels.

4.2.4.1. Accompagnement législatif

Au niveau de l'État belge, la législation et les droits des personnes transgenres évoluent lentement mais sûrement, et ce grâce -entre autres- à des associations LGBTQIA+⁵⁹. En 2017, 80% des personnes transgenres francophones répondantes pensaient que les pouvoirs publics belges ne faisaient (absolument) pas assez d'efforts pour accompagner les personnes transgenres dans le monde du travail (Stepstone, p.16).

Concernant la Loi *Représailles* datant d'avril 2023, 66,66% des personnes répondantes pensent qu'elle n'aurait rien changé à leurs situations. Il serait intéressant de laisser du temps au temps et de reposer la même question dans quelques mois ou quelques années pour vérifier cette donnée.

4.2.4.2. Accompagnement de l'employeur

Au niveau de l'employeur, ce dernier a des devoirs et obligations éthiques, morales et légales vis-à-vis des travailleur·euses transgenres ou non⁶⁰. Pourtant, en 2017, 25% des personnes transgenres répondantes estimaient n'avoir pas reçu un soutien ou un accompagnement adéquat de la part de leur département de GRH⁶¹ lors de leur transition (Stepstone, p.7). Deux tiers des personnes transgenres répondantes déclaraient que leur

⁵⁹ Cf. 2.3.4. Législation belge

⁶⁰ Cf. 2.2.3. Relations de travail ; 2.3. Discrimination et Transidentité ; 2.4. Bien-être au travail et Risques psychosociaux

⁶¹ Département GRH est relatif à la gestion des ressources humaines, c'est-à-dire qu'elle « a pour objet de permettre à l'organisation de disposer en temps voulu des ressources humaines correspondant à ses besoins en qualité et en quantité. En tant que telle, elle est stratégique, contingente et partagée » (Sylin, 2021). Elle est le lien entre l'employeur et les travailleur·euses.

employeur n'avait mis en place aucune disposition spécifique pour les travailleurs trans* (Stepstone, 2017, p.23). 29% des travailleur·euses transgenres répondant·es recherchaient activement des organisations dont la culture d'entreprise est ouverte vis-à-vis des personnes transgenres (Stepstone, 2017, p.15).

Les guides d'accompagnement (Jablan, 2022 ; Stepstone, 2022 ; Genres Pluriels, 2019 ; IEFH, 2016) prônent la sensibilisation au sein des entreprises et l'implication des départements de gestion des ressources humaines.

À cet effet, la directrice du département GRH belge d'une entreprise internationale a été contactée le 31 juillet dernier afin qu'elle puisse commenter les résultats obtenus. À ce jour, aucun communiqué officiel n'a été reçu.

4.2.4.3. Accompagnement des syndicats

Au sein de notre échantillon, seules 3 personnes sur 9 étaient syndiquées au moment des faits et seulement une personne a témoigné d'un accompagnement productif.

Estelle Fisson, doctorante en science politique à l'Université Lyon 2, a étudié la question des syndicats français et espagnols dans leur approche LGBT et il en ressort que seuls les syndicats de tradition ouvrière et communiste développent des départements spécifiques à la problématique (Beaubatie, Chauvin & Pochic, 2023, p.25).

Les trois syndicats belges ont été contactés dans le cadre de ce travail de recherche. Tous trois disposent d'un service propre à la discrimination et/ou à la diversité, mais seule la Cellule de Lutte Contre les Discriminations, CLCD, de la FGTB accompagne des personnes transgenres victimes de discrimination(s) liée(s) à leur transidentité.

Dans le cadre de la prise de contact avec les syndicats, leurs rapports d'activités leur ont été demandés afin d'en extraire les données utiles à la réalisation de ce travail. La CGSLB a refusé de nous communiquer ses rapports d'activités.

La service Diversité de la CSC a organisé, en 2022, une formation transrégionale à propos des droits des travailleur·euses LGBTQIA+ destinée aux délégué·es syndicaux·ales (p.6). Elle a proposé 25 animations externes à propos des discriminations à l'embauche (phase

1 de la relation de travail), sept animations à propos des discriminations au travail (phase deux de la relation de travail) et ce, quels que soient les critères protégés (pp.13 à 16). Elle a également proposé une formation Diversité de six jours à propos de la discrimination (p.20). La cellule a également publié un article « LGBTQ+ : les discriminations existent encore au travail » dans son journal, L'Info (pp.42 à 45).

Par contre, le service Diversité de la CSC n'a fait aucun accompagnement de travailleur·euses transgenres discriminé·es en raison de leur transidentité durant l'année 2022.

Le CLCD de la FGTB a organisé, en 2022, une rencontre avec les délégué·es syndicaux·ales d'une entreprise pharmaceutique pour les former aux discriminations liées au *sexe* durant la première et la deuxième phases de la relation de travail (p.5). Le Groupe de Travail de lutte contre les LGBTQIphobies au travail s'est réuni à quatre reprises pour assurer le suivi de la campagne et déterminer les nouveaux enjeux (p.8). 6 formations ont été assurées sur les LGBTQIphobies en proposant des outils (p.12).

En 2022, la cellule a accompagné, en collaboration avec l'IEFH, quatre personnes transgenres : 2 femmes, 1 homme et 1 personne non-binaire.

Les trois syndicats ont participé à la journée d'anniversaire organisée par la Maison Arc-en-ciel Wallonie en présentant les initiatives en matière de défense des droits des travailleur·euses LGBTQIA+.

4.2.4.4. Accompagnement de l'IEFH et de Genres Pluriels

Concernant l'IEFH et Genres Pluriels, 2 personnes de notre échantillon ont fait appel à elles dans le cadre professionnel. L'IEFH a pour but de garantir et promouvoir l'égalité de genre entre les femmes et les hommes, et Genres Pluriels est une association de soutien aux personnes trans* et intersexes.

Dans le rapport d'activités 2021 de l'IEFH, les catégories employées ne permettent pas d'extraire les données relatives aux personnes transgenres. D'ailleurs, les personnes transgenres non-binaires restent une catégorie floue.

Dans celui de Genres Pluriels, en 2021, 86 colloques, conférences, symposiums, tables rondes et projections-débats, 96 ateliers de sensibilisation aux transidentités et 64 formations professionnelles ont été organisés.

La dernière formation à la demande apportée à un syndicat était destinée à la FGTB et date de 2015. Aucune formation ne semble avoir été demandée par les deux autres syndicats. La police, représentante de l'État, a quant à elle fait appel à l'association entre 2013 et 2019 et a vu son nombre de demandes de formation passé de 281 à 51. (p.28).

4.3. Limites de la recherche

Ce travail de recherche rencontre plusieurs limites et pas des moindres.

Tout d'abord, la littérature scientifique traitant de la transidentité croisée au milieu professionnel est quasi nulle en Belgique francophone. Le manque de matière et de données est criant.

Ensuite, le vocabulaire et le statut de la transidentité sont eux-mêmes depuis peu non-discriminants ; dès lors, des études antérieures deviennent obsolètes par leur vocabulaire (ex. : *transsexualité*) ainsi que par leur confusion entre *identité de genre* et *orientation sexuelle* (ex. : études menées à propos des personnes LGBT).

De plus, l'échantillon dont nous disposons est très restreint et est composé principalement de personnes vivant à Bruxelles. Même si la plupart des données ont pu être confirmées par des études et rapports, les résultats sont à prendre avec des pincettes, car les études sont faites à plusieurs niveaux : fédéral ou régional. Il serait donc intéressant de les vérifier dans un travail de recherche de plus grande envergure.

Il est également à noter que la période estivale du mois de juillet n'est certainement pas la plus propice à recueillir un nombre conséquent de questionnaires.

Par ailleurs, si des risques psychosociaux sont réellement encourus par les travailleur·euses transgenres discriminées en raison de leur transidentité, il serait également pertinent de s'intéresser spécifiquement au croisement entre discriminations dues à la transidentité et risques psychosociaux.

Enfin, les relations de travail étaient à notre sens importantes à traiter en tant que telles. Mettre en lumière la discrimination lors de l'embauche et de la sélection est complexe et les RPS encourus se limitent à la Loi *Bien-être* d'application durant l'exécution du contrat de travail ; dès lors, ce travail de recherche aurait pu s'étendre au travail au sens large.

V. Conclusion

Ce travail de recherche portant sur les discriminations dues à la transidentité dans la relation de travail en Belgique a proposé, dans un premier temps, un cadre théorique. Celui-ci a permis de définir le sujet de recherche, la transidentité, le contexte de recherche, le travail -et plus spécifiquement, la relation individuelle de travail- ainsi que les notions de discrimination, de bien-être au travail et de risques psychosociaux.

Le but étant de répondre à notre question de recherche : « Quelles sont les discriminations vécues par les personnes transgenres en Belgique durant les trois phases de la relation de travail et les risques psychosociaux encourus ? ».

Le cadre empirique et l'analyse des résultats ont permis de mettre en évidence que toutes les personnes transgenres sont victimes de discriminations dues à leur transidentité. Les discriminations indirectes et le harcèlement concernent toutes les personnes répondantes. Par contre, toutes les personnes transgenres ne sont pas sur le même pied d'égalité. Effectivement, les personnes transgenres non-binaires semblent épargnées par les discriminations directes. Cependant, il n'est pas possible de déterminer si cette inégalité est due à leur transidentité et/ou au fait que leur reconnaissance sociale et/ou coming-out professionnel n'a(ont) pas été fait(s).

Durant la deuxième phase de la relation de travail concernant l'exécution du contrat de travail, les discriminations directes et/ou indirectes comme le harcèlement impactent directement le bien-être des travailleur·euses transgenres. Ils sont sujet·tes à des risques psychosociaux et principalement, au niveau des relations interpersonnelles.

Par ailleurs, les *résultats et les limites de la recherche* (4.3.) permettent de mettre en lumière le fait que le sujet de la transidentité dans le cadre professionnel est important et questionne le principe d'une société démocratique et égalitaire. Obtenir davantage de données permettrait de faire avancer la recherche et améliorer l'inclusion des personnes transgenres dans le marché du travail.

Enfin, si les discriminations dues à la transidentité dans le cadre professionnel sont indéniables, il est de la responsabilité des employeurs et des syndicats de respecter leurs devoirs et obligations vis-à-vis des travailleur·euses transgenres et d'entreprendre des démarches urgentes et essentielles pour contribuer activement à leur inclusion dans le milieu professionnel.

VI. Bibliographie

6.1. Bibliographie scientifique

1. Baudry, R. & Juchs, J. (2007). Définir l'identité. *Hypothèses*, 10, 155-167. <https://doi.org/10.3917/hyp.061.0155>
2. Beaubatie, E., Chauvin, S. & Pochic, S. (2023). LGBTQ au travail. Entre discriminations et émancipations. *Travail, genre et sociétés*, 49, 23-26. <https://doi.org/10.3917/tgs.049.0023>
3. Clastres, P. (1974). *La société contre l'État : recherches d'anthropologie politique*. Paris : Editions de Minuit.
4. Clesse, J., & Kéfer, F. (2014). *Manuel De Droit Du Travail*. (S.l.) : Primento Publishing.
5. Closon, C., & Aguirre-Sánchez-Beato, S. (2018). Normes de genre et de sexualité dans la discrimination au travail : au-delà des catégories exclusives. Dans *Normes de genre et de sexualité dans la discrimination au travail : au-delà des catégories exclusives*. (S.l.) : (s.n.).
6. Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination. (2022). *Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée, Rapport final*. <https://www.equal.belgium.be>
7. Defreyne, J., Motmans, J., & Wyverkens, E. (2018). Être une personne transgenre en Belgique. Dix ans plus tard. IEFH.
8. El-Hage, H., & Lee, E. J. (2016). LGBTQ racisés : frontières identitaires et barrières structurelles. *Alterstice*, 6(2), 13-27. <https://doi.org/10.7202/1040629ar>
9. Fassin, É. (2008). L'empire du genre : L'histoire politique ambiguë d'un outil conceptuel. *L'Homme*, 187-188, 375-392. <https://doi.org/10.4000/lhomme.29322>

10. Frayne, D. (2018). *Le refus du travail : théorie et pratique de la résistance au travail*. Traduction par B. Mylondo, Paris : Éditions du Détour.
11. Maruani, M., & Meron, M. (2012). *Un siècle de travail des femmes en France : 1901- 2011*. Paris : La Découverte.
12. Geoffroy, M., & Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145-172. <https://doi.org/10.7202/1034916ar>
13. Malo, F. B. (2018). Qui sont les personnes trans et pourquoi ne les voit-on pas davantage participer au marché du travail. *Revue organisations & territoires*, 27(2), 1-23. <https://doi.org/10.1522/revueot.v27n2.868>
14. Méda, D. (2018). Chapitre premier. L'avènement du travail. Dans : Dominique Méda éd., *Le travail* (pp. 7-42). Paris cedex 14 : Presses Universitaires de France.
15. Motmans, J., (2009). Être transgenre en Belgique. Un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres. IEFH.
16. Paquot, M. & Miceli, M. (2019). Comment améliorer l'inclusion des employé.e.s et ouvrier.e.s trans en Belgique ?. (S.l.) : Haute Ecole Charlemagne Huy.
17. Parini, L. (2022). Faire et défaire le genre au travail : parcours professionnels de personnes trans en Suisse. *Revue internationale du travail*, 161(3), 445-463. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12184>
18. Prower, T., & Melonnière, Z. (2022). *Mythologies et légendes queer : spiritualités et culture LGBTQ+ à travers le monde*. Traduction par Z. Melonnière, Balma : Améthyste Éditions.
19. Saladin d'Anglure, B. (2004). Le « troisième » sexe social des Inuits. *Diogenes*, 208, 157-168. <https://doi.org/10.3917/dio.208.0157>

20. Schilt, K. (2023). Un mec comme les autres ? Comment les hommes trans' rendent le genre visible au travail. *Travail, genre et sociétés*, 49, 45-63. <https://doi.org/10.3917/tgs.049.0045>
21. Scott, J. (1988). Genre : Une catégorie utile d'analyse historique. *Les Cahiers du GRIF*, 37(1), 125-153. <https://doi.org/10.3406/grif.1988.1759>
22. Supiot, A. (2019). *Le travail au XXIe siècle*. Ivry-sur-Seine : Les éditions de l'Atelier.

6.2. Bibliographie non scientifique

1. (2018, juin 20). L’OMS retire les transidentités des maladies mentales... pour diagnostiquer l’incongruence de genre dans la santé sexuelle !. Genres Pluriels. Consulté le 23/07/2023. <https://www.genrespluriels.be/L-OMS-retire-les-transidentites-des-maladies-mentales-pour-diagnostiquer-1?lang=en>
2. (2023). Discrimination. *Informations et services officiels*. Belgium. Consulté le 03/08/2023. https://www.belgium.be/fr/justice/victime/plaintes_et_declarations/discrimination
3. AFP (Moscou). (2023, juillet 14). La Russie adopte une loi répressive contre les personnes transgenres. Consulté le 15/07/2023. <https://www.courrierinternational.com/depeche/la-russie-adopte-une-loi-repressive-contre-les-personnes-transgenres.afp.com.20230714.doc.33p33mg.xml>
4. Beauvoir, S. de. (1949). *Le deuxième sexe. II. L’expérience vécue*. Paris : Gallimard.
5. BIT. (1948). *Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 31^e session, San Francisco, Genève*.
6. CLCD. (2022). *Rapport d’activités 2022 de la Cellule de Lutte Contre les Discriminations*. FGTB.
7. Corbin, A. (2023, juillet 10). Thomas Meunier réagit à la loi transgenre, Twitter s’enflamme. RTBF. Consulté le 15/07/2023. <https://www.rtf.be/article/thomas-meunier-reagit-a-la-loi-transgenre-twitter-senflamme-11225753>
8. CSC. (2022). *Taux d’activité, taux d’emploi et taux de chômage. Situation 2022*. Conseil supérieur de l’emploi. <https://www.cse.belgique.be/fr/accueil/statistiques/tableaux-synthetiques/marche-du-travail/taux-dactivite-taux-demploi-et-taux-de-chomage>
9. De Greef, V. (2020-2021). *Droit du travail*. Université Libre de Bruxelles.

10. Dufrasne, A. (2020). Formation sur les transidentités. Genres Pluriels.
11. Fossoul, A. (2023, juin 29). L'émouvant cri du cœur de Christine and the Queens nous pousse à réfléchir sur son traitement médiatique. RTBF. Consulté le 18/07/2023. <https://www.rtb.be/article/l-emouvant-cri-du-coeur-de-christine-and-the-queens-nous-pousse-a-reflechir-sur-son-traitement-mediatique-11220598>
12. Genres Pluriels. (2019). Accueil, droits, santé, jeunesse, emploi... tous.tes bien informé.e.s. https://www.genrespluriels.be/IMG/pdf/brochure_4emeed_web.pdf
13. Genres Pluriels. (2021). Rapport d'activités 2021.
14. IEFH. (2016). Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail.
15. IEFH. (2021). Rapport d'activités 2021.
16. Jablan, J. (2022, avril 14). L'accompagnement du personnel transgenre en entreprise. Bruxeo. <https://sodiversity.bruxeo.be/fr/1%e2%80%99accompagnement-du-personnel-transgenre-en-entreprise>
17. Martinez, E. (2020-2021). Organisation du travail. Université Libre de Bruxelles.
18. Martinez, E. (2020-2021). Sociologie du travail. Université Libre de Bruxelles.
19. Mordillat, G. & Rothé, B. (2019). Travail, salaire, profit. Arte. France.
20. Petra De Sutter. (s. d.). Biographie. Desutter.belgium. Consulté le 15/07/2023. <https://desutter.belgium.be/fr/biographie>
21. Pohl, S. (2021-2022). Psychologie sociale. Université Libre de Bruxelles.

22. Radier, V. (2023, septembre 09). Théorie du genre : ce qui froisse les réacs. L'OBS. Consulté le 15/07/2023. <https://www.nouvelobs.com/education/20130909.OBS6115/theorie-du-genre-ce-qui-froisse-les-reacs.html>
23. Reid, A., Chen, H. & Guertin, R. (2020 novembre 17). Résultats sur le marché du travail des diplômés du niveau postsecondaire, promotion de 2015. *Statistiques Canada*. Consulté le 01/08/2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2020002-fra.htm>
24. Service Diversité. (2022). Rapport d'activités 2022 du service Diversité 2022. CSC.
25. Stepstone. (2017). Expérience des personnes transgenres au travail.
26. Stepstone. (2021). Communiqué de presse, 4 employé·es transgenres belges sur 10 ont quitté leur emploi en raison d'un environnement peu accueillant. <https://www.stepstone.be/a-propos-de-stepstone/espace-presse/4-employe%C2%B7e%C2%B7s-transgenres-belges-sur-10-ont-quitte-leur-emploi-en-raison-dun-environnement-peu-acueillant/>
27. Stepstone. (2022, octobre 25). Personnes transgenres : vos droits au travail. <https://www.stepstone.be/conseils-de-carriere/personnes-transgenres-vos-droits-au-travail/>
28. Stroobants, J.-P. (2023, juillet 10). Une mannequin transgenre élue Miss Pays-Bas. *Le Monde*. Consulté le 15/07/2023. https://www.lemonde.fr/international/article/2023/07/10/une-mannequin-transgenre-elue-miss-pays-bas_6181334_3210.html
29. Sylin, M. (2020-2021). Psychologie du travail et des entreprises. Université Libre de Bruxelles
30. Verschueren, N. (2022-2023). Histoire du travail. Université Libre de Bruxelles.

6.3. Textes de loi cités

1. Loi du 2 juillet 1899 relative à la sécurité et la santé des ouvriers employés dans les entreprises industrielles. (1899).
2. Loi du 10 mars 1900 concernant le contrat de travail. (1900).
3. Constitution du 11 avril 1919 de l'Organisation Internationale du Travail. (1919). *OIT*.
4. Loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi. (1922).
5. Arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des Commissions paritaires. (1945).
6. Convention n°87 du 9 juillet 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. (1948). *OIT*.
7. Loi du 20 septembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie. (1948).
8. Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950. (1950). *CEDH*.
9. Loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du Travail. (1952). *CNT*.
10. Loi du 10 juin 1952 concernant sur la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. (1952).
11. Loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions collectives et les Commissions paritaires. (1968). *SPF*.
12. CCT n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises. (1971). *CNT*.
13. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. (1978). *Moniteur belge*.
14. Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. (1981). *Moniteur belge*.
15. CCT n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs. (1983). *CNT*.
16. Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements à caractère personnel. (1992). *Moniteur belge*.
17. Constitution belge du 17 février 1994. (1994). *Senate*.
18. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. (1996). *Moniteur belge*.
19. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. (2000/C 64/01). *EUR-Lex*.
20. Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. (2000). *EUR-Lex*.

21. Arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail. (2004). *Moniteur belge*.
22. Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. (2006). *EUR-Lex*.
23. Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité modifiant la loi du 15 mai 1987. (2007). *Moniteur belge*.
24. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. (2007). *Moniteur belge*.
25. CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. (2008). *CNT*.
26. Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre. (2012). *Moniteur belge*.
27. Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. (2014). *Moniteur belge*.
28. Loi du 22 mai 2014 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue d'étendre à l'identité de genre et de l'expression de genre. (2014). *Moniteur belge*.
29. Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets. (2017). *Moniteur belge*.
30. Arrêt Hakelbracht du 20 juin 2019. Affaire C-404/18. (2019). *Curia europa*.
31. Loi « discrimination et protection contre les représailles » du 7 avril 2023 . (2023). *Moniteur belge*.

6.4. Sitographie

1. [Belgium.be](#)
2. [Business.belgium.be](#)
3. [Cnt-nar.be](#)
4. [Coe.int](#)
5. [Courrierinternational.com](#)
6. [Curia.europa.eu](#)
7. [Cse.belgique.be](#)
8. [Desutter.belgium.be](#)
9. [Ejustice.just.fgov.be](#)
10. [Emploi.belgique.be](#)
11. [Eur-lex.europa.eu](#)
12. [GenresPluriels.be](#)
13. [Igvm-iefh.belgium.be](#)
14. [Ilo.org](#)
15. [Larousse.fr](#)
16. [Lemonde.fr](#)
17. [Metiers.siep.be](#)
18. [Nouvelobs.org](#)
19. [Pratiq.be](#)
20. [RTBF.be](#)
21. [Senate.be](#)
22. [Statbel.fgov.be](#)
23. [Stepstone.be](#)
24. [Wikitrans.co](#)
25. [Yogyakartaprinciples.org](#)

6.5. Sources non mobilisées

1. (2022). Chapitre 6. Se former au genre : pour une réflexivité sociologique en travail social. Le défi d'une épistémologie du point de vue situé en formation et recherche en travail social. Dans : P. Lechaux, *Les défis de la formation des travailleurs sociaux : Entre universités et écoles professionnelles* (pp. 181-207). Nîmes : Champ social.
2. Aguado, A., Zdanowicz, I., Cardi, C., & Devreux, A.-M. (2014). L'usage du droit dans le mouvement d'émancipation trans. *Cahiers du genre*, 57(2), 77-94. <https://doi.org/10.3917/cdge.057.0077>
3. Closon, C. (2014). Rapport sur l'enquête sur les discriminations au travail dues à l'orientation sexuelle et les identités de genre : Etude menée au sein du Ministère de la Défense Belge.
4. CNT n°2.248 du 26 octobre 2021 relatif aux pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination. (2021). *CNT*.
5. Commissaire aux droits de l'homme. (2009). Droits de l'homme et identité de genre. Conseil de l'Europe. <https://rm.coe.int/16806da5d0>
6. Commissaire aux droits de l'homme. (2017). Droits de l'homme et personnes intersexes. Document thématique. Conseil de l'Europe. <https://rm.coe.int/droits-de-l-homme-et-personnes-intersexes-document-thematique-publie-p/16806da66e>
7. Cotton, J. C., Martin-Storey, A., Le Corff, Y., Beauchesne Lévesque, S. G., & Pullen Sansfaçon, A. (2022). En réponse au projet de Loi 2 : associations entre les démarches légales d'affirmation du genre et deux indicateurs de bien-être chez des personnes trans et non-binaires du Québec. *Canadian journal of psychiatry*, 67(7), 578-580. <https://doi.org/10.1177/07067437221090088>
8. Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*, 33(4), 505-529. <https://doi.org/10.2307/3322224>

9. Dumortier, A. & Roblain, A. (2023). Être non-binaire : analyse psychosociale de la construction identitaire des jeunes adultes trans* non binaires en Belgique francophone. (S.l.) : Université libre de Bruxelles.
10. Fisson, E. (2023). La diversité est-elle soluble dans la lutte des classes ? Les droits LGBT, un nouveau défi syndical. *Travail, genre et sociétés*, 49, 83-101. <https://doi.org/10.3917/tgs.049.0083>
11. Mauclair, P. (2019). L'inclusion des salariés LGBT au sein de l'entreprise. Lorsque la « vie privée » entre sur la scène du travail. *Forum*, 157, 61-69. <https://doi.org/10.3917/forum.157.0061>
12. Mercat-Bruns, M. (2022). L'histoire de la construction juridique de la discrimination systémique au Canada : l'émergence d'un droit de l'inclusion ? *Revue de droit du travail*, (184), 184-197.
23. Molinaro, M., & Paternotte, D. (2019). Intégrations de la communauté trans* sur le marché du travail en Italie. (S.l.) : Université libre de Bruxelles.
13. Sauvé, J.-S. (2015). L'interdiction de discriminer les personnes trans dans la Charte des droits et libertés de la personne : pour son amélioration par l'ajout de l'« identité de genre » et de l'« expression de genre » à la liste des motifs de distinction illicites. *Enfances, familles, générations*, (23), 108-126. <https://doi.org/10.7202/1034203ar>
14. Telsquels.be
24. Vernant, J.-P. (1956). Les aspects psychologiques du travail dans la Grèce ancienne. *Pensée*, (66), 80-.

VII. Annexes

Annexe 1 - Questionnaire



Mémoire – Discriminations dues à la transidentité dans la relation de travail

Bonjour tout le monde,

Tout d'abord, je vous remercie d'avoir cliqué sur ce lien et de contribuer activement à mon travail de recherche. J'ai bien conscience de l'implication que cela peut avoir et je vous en suis d'autant plus reconnaissante.

Je m'appelle Mathilde, j'ai 32 ans et j'ai entamé un master en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités à l'ULB afin de questionner le travail et le Genre. Ma question de recherche est "Quelles sont les différentes discriminations vécues par les personnes transgenres en Belgique durant les trois phases de la relation de travail et les risques psychosociaux encourus ?" et ma promotrice est Vanessa De Greef.

Pour tenter d'y répondre, vous trouverez ci-dessous un questionnaire anonyme. La première partie concerne des informations générales ; la deuxième concerne votre rapport au travail ; la troisième, la discrimination au travail.

Enfin, il vous sera possible de me laisser vos coordonnées si vous acceptez que je vous recontacte. Dans ce cas-là, le questionnaire ne sera plus anonyme mais vos données seront anonymisées.

Bon questionnaire et encore merci !

Mathilde

Section 1 – Informations générales

Il s'agit d'informations générales non publiées mais indispensables pour cadrer et légitimer mon travail de recherche.

1. Mon lieu de naissance est... (ville, village ou commune) *
2. Mon lieu de vie est... (ville, village ou commune) *

3. Mon âge est... *

18-21 ans / 22-25 ans / 26-30 ans / 31-35 ans / 36-40 ans / 41-45 ans / 46-50 ans / 51-55 ans
/ 56-60 ans et plus

4. Mon âge au début de ma transition éventuelle ou de la prise de conscience de ma transidentité ? *

5. Mon identité de genre est *

Cette question prend son sens en regard des questions 10, 11 et 12.

Pas (encore) reconnue socialement / actuellement reconnue socialement

6. Je suis... *

Cette catégorisation n'est pas absolue mais présentée comme telle dans le but de la recherche.

Homme transgenre / Femme transgenre / Personne transgenre non-binaire

Section 2 – Le travail et moi

Ci-dessous plusieurs questions relatives à vous comme travailleur·euse

7. Mon niveau d'étude est... *

CEB / CE1D / CESS / Formation professionnalisante / Formation non-universitaire /
Formation universitaire / Je ne souhaite pas répondre

8. *Commentaire

9. Mon coming-out... *

a été fait sur mon lieu de travail / n'a pas été fait sur mon lieu de travail

10. Les métiers exercés avant ma reconnaissance sociale : *

11. Les métiers exercés pendant ma reconnaissance sociale : *

12. Les métiers exercés après ma reconnaissance sociale : *

13. Avant ma transition, mon statut professionnel était... *

demandeur·euse d'emploi / employé·e / employeur / en incapacité de travail /
indépendant·e / indépendant·e complémentaire / ouvrier·ère / autre

14. Actuellement, mon statut professionnel est... *

demandeur·euse d'emploi / employé·e / employeur / en incapacité de travail /
indépendant·e / indépendant·e complémentaire / ouvrier·ère / autre

15. Ce(s) statut(s) est/sont-il(s) influencé(s) par ma transidentité ? *

Oui / Non

16. Si « oui », comment ? *

17. Dans ma vie professionnelle, j'ai déjà vécu une ou plusieurs discrimination(s) liée(s) à ma transidentité ? *

Oui, à plusieurs reprises / Oui, durant la phase d'un recrutement / Oui, durant l'exercice de mon contrat de travail / Oui, durant la phase d'un licenciement / Oui, à un autre moment / Non, jamais

18. Pourriez-vous expliciter votre ou vos réponse(s) en témoignant d'une ou plusieurs expérience(s) ? *

19. Dans le cadre professionnel, j'ai été victime de... *

discrimination directe / discrimination indirecte / une injonction de discriminer (quelqu'un·e impose par son comportement de pratiquer une discrimination) / un harcèlement (comportement indésirable qui a pour objectif de porter atteinte à une personne dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant) / un harcèlement sexuel / aucune forme reprise ci-dessus

20. Pourriez-vous expliciter votre ou vos réponse(s) en témoignant d'une ou plusieurs expérience(s) ? *

21. Avez-vous vécu d'autres discriminations ? Si oui, lesquelles ? *

Plus vous serez exhaustif·ve, plus il me sera « facile » d'analyser les récits obtenus.

22. À ce moment-là, j'étais syndiqué·e ? *

Oui / Non

23. Le fait d'avoir été syndiqué·e ou pas à ce moment-là, a-t-il influencé la situation ? Pourquoi ? *

24. Dans le cadre du travail, j'ai été/suis accompagné·e par... *

Genres Pluriels / IEFH / Autre / Aucune association ou institution

25. Depuis cette année, la loi « Discrimination et protection contre les représailles » s'est renforcée et élargie aux témoins. Cette modification aurait-elle eu un impact sur une discrimination vécue antérieurement ?

Oui / Non / Autre

26. Pourriez-vous expliciter votre ou vos réponse(s) en témoignant d'une ou plusieurs expérience(s) ? *

27. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail est la loi de base dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Le bien-être est défini comme « l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté ». L'un d'eux est appelé RPS

(Risques PsychoSociaux) et est défini comme suit : « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur·euse(s) subi(ssen)t un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. » (Loi du 28 février 2014).

Une ou plusieurs discriminations vécue(s) dans le cadre professionnel a-t-elle ou ont-elles eu des conséquences sur votre bien-être au travail en impliquant des risques psychosociaux ?

Si tel est le cas, les RPS sont complexes et les dangers peuvent se situer à plusieurs niveaux.

Veillez indiquer celui/ceux qui vous concerne(nt) : *

Non, aucun / Oui, l'organisation du travail (structure de l'organisation, répartition des tâches, procédures de travail, outils de gestion, style de management, politiques générales, etc.) / Oui, le contenu du travail (complexité et variation des tâches, exigences émotionnelles, charge mentale, charge physique, clarté des tâches, etc.) / Oui, les conditions de travail (modalités d'exécution de la relation de travail, types de contrat et d'horaires, possibilités d'apprentissage, gestion des carrières, procédures d'évaluation, etc.) / Oui, les relations interpersonnelles (rapports sociaux, reconnaissance au travail, relations hiérarchiques, etc.) / Oui, les conditions de vie au travail (environnement physique : aménagement, équipements, lieu, bruit, lumière, etc.)

28. Pourriez-vous expliciter votre ou vos réponse(s) en témoignant d'une ou plusieurs expérience(s) ? *

Section 4 – Conclusion

Nous voilà à la fin de ce questionnaire de recherche.

29. Acceptez-vous que je prenne contact avec vous ? *

Pour rappel, si vous m'indiquez vos coordonnées dans la case suivante, le questionnaire ne sera plus anonyme mais vos données seront anonymisées.

Oui / Non

30. Vos commentaires, besoins, remarques et suggestions sont les bienvenus !

Annexe 2 - Lexique des abréviations

CCT	Convention Collective de Travail
CE / CE	Conseil de l'Europe / Conseil d'Entreprise
CEDH	Convention Européenne des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales
CETRI	CEntre TRicontinental de recherche, de publication et de documentation sur le développement et les rapports Nord-Sud
CGSLB	Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
CIM	Classification Internationale des Maladies
CODEF	COordination et DEFense des Services sociaux et culturels
CLCD	Cellule de Lutte Contre les Discriminations
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNT	Conseil National du Travail
Commission EVA	Commission d'EVALuation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination
CP	Commission Paritaire
CPPT	Comités de Prévention et de Protection au Travail
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
FEB	Fédération des Entreprises de Belgique
FGTB	Fédération Générale du Travail en Belgique
GRH	Gestion des Ressources humaines au sein d'une entreprise
IEFH	Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes
LGB	Lesbienne Gay Bi
LGBTQIA+	Lesbienne Gay Bi Trans Queer Inter Asexuel·le/Aromantique/Agenre +
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
RPS	Risques PsychoSociaux
RTBF	Radio-Télévision Belge Francophone
SIEP	Service d'Information sur les Etudes et les Professions
SPF	Services Publics Fédéraux
TDAH	Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans de l'Hyperactivité
TQIA+	Trans Queer Inter Asexuel·le/Aromantique/Agenre +