

Discrimination due à la transidentité et bien-être au travail

ARTICLE

Mathilde Woestyn

RELECTURES

Vanessa De Greef (ULB)

Maxence Paquot (Genres Pluriels)

RÉSUMÉ

Cet article s'inspire d'un travail de recherche mené dans le cadre d'un master en sciences du travail portant sur les discriminations dues à la transidentité dans la relation de travail et sur les risques psychosociaux encourus par les personnes transgenres en Belgique.

Mémoire complet disponible sur [GenresPluriels.be](https://genrespluriels.be)

INTRODUCTION

En 2023, l'actualité a témoigné d'une visibilité de plus en plus importante pour les personnes transgenres. Le 29 juin, 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 bien-fondé de mettre au second plan le travail de ces artistes (RTBF, 2023). Le 8 juillet, les Pays-Bas célébraient leur nouvelle Miss 2023, Rikkie Kolle, et peu de temps après, Lennie Blockmans annonçait sa candidature à Miss Belgique 2024

(Le Monde, 2023 ; Soirmag, 2023). Le 14 juillet, le Courrier international publiait «La Russie adopte une loi répressive contre les personnes transgenres» (Courrier international, 2023).

Dans le cadre d'un mémoire en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités à l'Université Libre de Bruxelles, nous avons voulu questionner l'évolution du droit du travail en Belgique pour les travailleur-euses trans*¹ en posant la question de recherche suivante: quelles sont les discriminations et les risques psychosociaux rencontrés par les personnes transgenres durant la relation de travail en Belgique ?

¹ Trans*: adjectif «parapluie» marqué d'un astérisque incluant toutes les identités et expressions de genres.

MÉTHODE

Les recherches croisant *transidentité, travail et discrimination* étant peu nombreuses, une *recherche exploratoire* via des entretiens a tout d'abord été menée avec les trois syndicats belges francophones qui disposent d'un service propre aux discriminations. Cependant, seule la Cellule de Lutte Contre les Discriminations de la FGTB accompagne des personnes transgenres victimes de discrimination(s) liée(s) à leur transidentité². Le CLCD de la FGTB a également organisé une rencontre avec les délégué·es syndicaux·ales d'une entreprise, un Groupe de Travail de lutte contre les LGBTQIphobies au travail, des formations et, en collaboration avec l'IEFH, quatre personnes transgenres (deux femmes, un homme et une personne non-binaire) ont été accompagnées. En 2022, le service Diversité de la CSC a, pour sa part, organisé une formation transrégionale et des animations internes et externes à propos des droits des travailleur·euses LGBTQIA+ mais à notre connaissance, aucun accompagnement de travailleur·euses transgenres discriminé·es en raison de leur transidentité n'a été répertorié. Grâce à ces entretiens exploratoires, nous avons pu déterminer les enjeux sociaux de notre thématique.

La méthodologie de notre recherche se compose d'une partie documentaire alimentée d'une recherche par questionnaire. Ce dernier se destinait aux travailleur·euses transgenres soumis·es au droit du travail belge. Il a été diffusé en juillet 2023 via Microsoft Forms, application permettant une anonymisation complète des personnes sondées. Composé

de trente questions obligatoires, il a été validé par l'association Genres Pluriels, association belge de soutien et de défense des droits des personnes transgenres, genres fluides et intersexes. Il a ensuite été envoyé aux trois syndicats, et diffusé par différents canaux: par courriel, via les réseaux sociaux dont celui de Genres Pluriels et de Rainbowhouse Brussels, association belge abritant différentes associations LGBTQIA+ de la région bruxelloise, et enfin, il a été publié sur le site internet de Genres Pluriels.

Le questionnaire était divisé en trois sections principales partant du profil de la personne avant d'aborder son rapport au travail et les éventuelles discriminations vécues pour terminer par les risques psychosociaux encourus.

Les données ont ensuite été extraites et analysées au regard de notre cadre théorique et d'autres études ou rapports (québécois et belges) tels que *l'Expérience des personnes transgenres au travail*, le *Rapport d'activités 2021* de l'association Genres Pluriels, le *Rapport d'activités 2021* de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes, le *Rapport d'activités 2022* de la Cellule de lutte contre les discriminations de la FGTB et le *Rapport d'activités 2022* du service Diversité de la CSC (Stepstone, 2017 ; Genres Pluriels, 2021 ; IEFH, 2021 ; CLCD, 2022 ; Service Diversité, 2022).

Si les résultats que nous présentons ci-dessous sont fort limités, ils permettent d'établir certaines hypothèses de recherche qui pourraient être vérifiées par des recherches plus approfondies.

À notre connaissance, aucun accompagnement de travailleur·euses transgenres discriminé·es en raison de leur transidentité n'a été répertorié



RÉSULTATS

Notre recherche a mis en évidence que les personnes transgenres étaient victimes de discrimination due à leur transidentité. Mais pas que... Plusieurs d'entre elles ont également été victimes de discriminations multiple et intersectorielle.

Dans le cadre de cette recherche, nous rapportons des perceptions de discrimination sans pour autant avoir vérifié si juridiquement, les situations vécues étaient reconnues comme telles.

Par ailleurs, durant la phase deux, celle de l'exécution de contrat, les risques psychosociaux encourus sont nombreux, et ce malgré l'existence de dispositifs légaux.

² D'ailleurs, leurs Rapports d'activités leur ont été demandés afin d'en extraire les données utiles à la réalisation de ce travail de recherche, et la CGSLB a refusé de nous le(s) communiquer.

Echantillon, identités de genres et formations

Notre échantillon compte neuf personnes transgenres citadines: six vivant à Bruxelles, deux dans d'autres villes belges et l'une à Paris. Trois d'entre elles sont nées en France et les âges varient entre 22 et 55 ans: quatre personnes ont entre 22 et 25 ans, deux entre 26 et 30 ans, deux autres entre 31 et 35 ans, une dernière entre 51 et 55 ans. La prise de conscience de leur transidentité s'est opérée entre 14 et 52 ans, avec un âge moyen de 24,3 ans.

L'échantillon est composé de deux femmes transgenres, trois hommes transgenres et quatre personnes transgenres non-binaires. Six personnes interrogées sur neuf sont reconnues socialement et ont fait leur coming-out dans le cadre professionnel. Les trois autres qui ne sont donc pas reconnues socialement ou n'ayant pas fait leur coming-out sont

transgenres non-binaires.

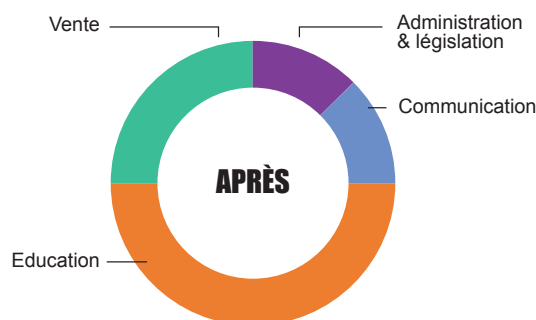
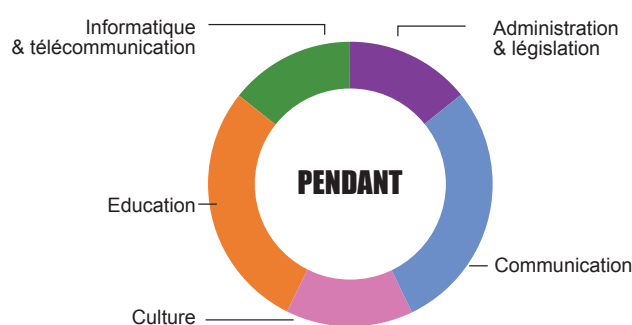
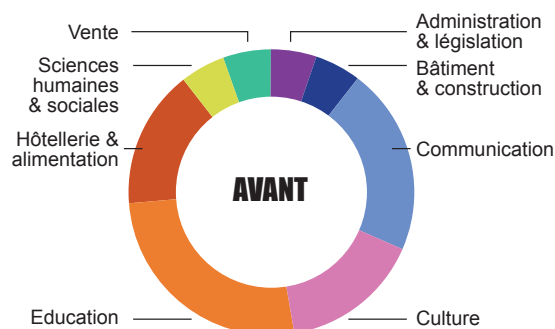
Les niveaux d'étude varient du Certificat d'enseignement secondaires supérieures, CESS, (3 sur 9) à la formation universitaire (4 sur 9) en passant par la formation non-universitaire (2 sur 9). Les deux femmes transgenres ont toutes deux le CESS, les trois hommes transgenres ont une formation (non-)universitaire et les quatre personnes transgenres non-binaires ont majoritairement une formation universitaire (3 sur 4). L'ensemble de l'échantillon possède donc au moins une formation de base, c'est-à-dire le CESS.

Pour assurer une lisibilité des métiers exercés avant, pendant et après les transitions³ potentielles, les résultats obtenus ont été rassemblés par secteur selon la nomenclature issue du Service d'information sur les études et les professions (SIEP):

Evolution des secteurs professionnels des travailleur·euses transgenres au regard de la reconnaissance sociale de leur transidentité

Ce résultat permet d'observer que les secteurs professionnels des personnes transgenres sont bien plus nombreux et variés avant la reconnaissance sociale de leur transidentité. Ils diminuent de moitié une fois la reconnaissance sociale effectuée. En ce qui concerne notre échantillon, les deux secteurs pour lesquels les personnes transgenres ne travaillent plus après la reconnaissance sociale sont, d'une part, la culture et, d'autre part, l'informatique & la télécommunication.

Au-delà des secteurs, concernant le statut professionnel des travailleur·euses transgenres répondantes, quatre personnes déclarent avoir été influencées par leur transidentité dans le choix de leur statut professionnel. ●●●



³ 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 d'appartenance.

RÉSULTATS

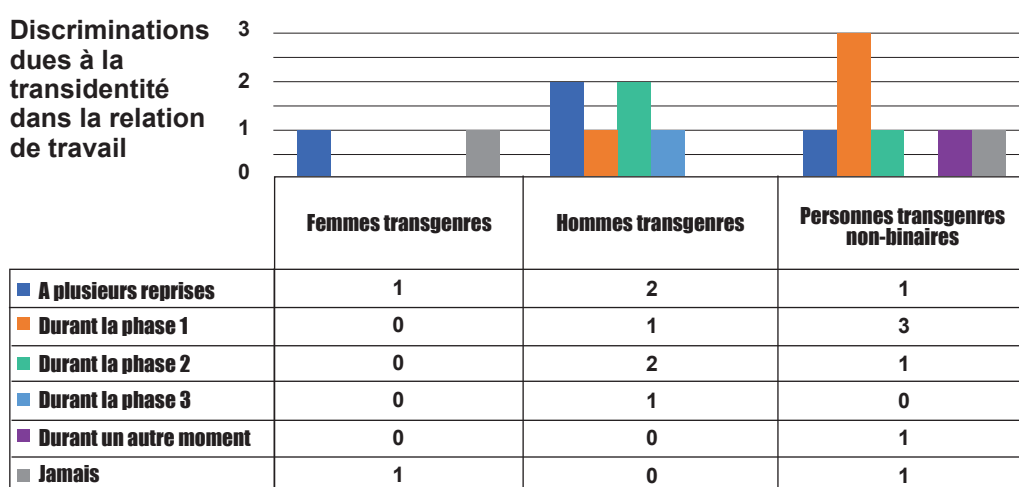
●●● **A**, femme transgenre, témoigne: «Avant ma transition, comme expliqué, j'étais cheffe d'entreprise. À l'annonce de celle-ci, j'ai perdu l'intégralité de mes partenaires commerciaux. À cela, il faut ajouter les conséquences du covid, qui ensemble m'ont obligée à mettre la clef sous la porte. Je 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 soit employées, soit demandeuses d'emploi après celui-ci. Pour les hommes transgenres, ils étaient trois employés dont un étudiant et sont actuellement trois employés.

Pour les personnes transgenres non-binaires, cela se complexifie. Avant leur coming-out, iels étaient demandeur·euse d'emploi (1 sur 4), employé·e (1 sur 4) ou étudiant·es (2 sur 4) mais après leur coming-out, les statuts professionnels sont étudiant·e (1 sur 4), employé·e (1 sur 4) et demandeur·euses d'emploi (2 sur 4).

Discriminations dues à la transidentité dans la relation de travail



Nos résultats montrent qu'actuellement, être indépendant·e pendant une reconnaissance sociale s'avère difficile et problématique. En ce qui concerne les salarié·es, les secteurs d'activités sont moindres après une reconnaissance sociale. Il serait intéressant de vérifier cette donnée et d'en comprendre les stimuli plus profonds?

Discriminations

Concernant la discrimination due à la transidentité, sept personnes sur neuf déclarent en avoir déjà vécu dans le cadre professionnel et avoir été confronté·es à tous les types et toutes les formes de discrimination: discrimination (in)directe, injonction et harcèlement.

Aucune personne 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 de la relation de travail), **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 j'en avais pas évoqué mon identité pendant cet entretien...». **F** témoigne quant à lui: «[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» tandis que **J**, éducateur, confie: «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».

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 l'exécution du contrat de travail (deuxième phase de la relation de travail), **A** vit en décembre 2022 une «agression sévère ayant entraîné des conséquences médicales». **B** vit du mégenrage, du *dead-naming* 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,

“J'ai dû cacher ma transidentité durant plusieurs années lorsque j'étais enseignant car mes collègues étaient clairement transphobes.”

”

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 de la relation de travail), **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»,

et **H** a quant à lui démissionné car il discutait avec une collègue de produits pour enfants genrés (rose pour les filles et bleu pour les garçons) et il a indiqué préférer le visuel du produit bleu. Sa collègue lui a répondu que tout le monde savait déjà qu'il était transgenre et ce n'était pas utile de les rabâcher 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** estime pour sa part que «[sa] perte d'emploi est due en partie à [sa] transidentité et plus particulièrement à [sa] transition [...]».

Durant toutes les phases de la relation de travail, des problèmes liés à la discrimination due à la transidentité ont été identifiés ; cependant, les prouver juridiquement est un exercice auquel nous ne nous sommes pas soumises.

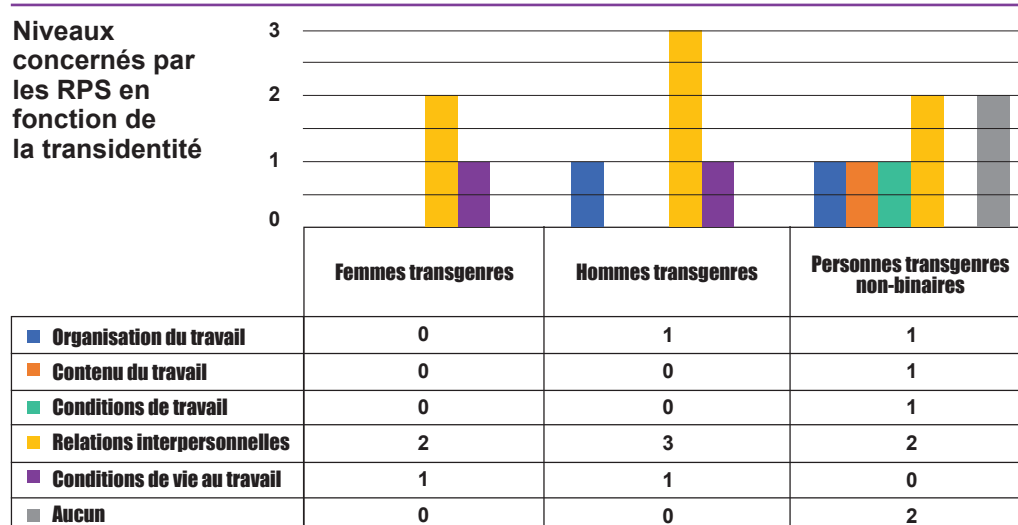
Risques psychosociaux

Les RPS sont entendus comme «la probabilité [qu']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 de la loi du 04/08/1996).

L'avant-dernière partie du questionnaire concerne les risques psychosociaux⁴ encourus par les personnes transgenres en raison de leur transidentité dans le cadre professionnel. Sept personnes sondées estiment avoir subi des risques psychosociaux (RPS) qui sont liés aux discriminations rencontrées: ●●●

⁴ 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.



●●● Trois interrogé-es ont déclaré avoir été victimes de discriminations liée à leur transidentité durant l'exécution de leur contrat de travail et sept personnes ont estimé avoir encouru des risques psychosociaux. L'état de santé mentale des personnes transgenres semblerait de plus en plus lié aux discriminations vécues et aux violences qui en découlent (Geoffroy & Chamberland, 2015, p.147). Les risques psychosociaux concernent cinq facteurs de causalité et notre recherche en a fait émerger quatre.

Organisation du travail

Deux personnes sur neuf ont subi des risques psychosociaux qu'elles estiment liées à l'organisation du travail. J signalait 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 telles ont été adaptés et révisés après le coming-out professionnel de la personne.

Conditions de travail

Dans notre échantillon, une personne considère avoir subi des RPS au niveau des conditions de travail. Ces dernières comprennent la rémunération «assurée par l'employeur en échange d'un travail fourni dans le cadre

d'un contrat de travail» (SPF). 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-euse influe sur cette rémunération minimale. Cependant, une des hypothèses est que les personnes transgenres pourraient moins bien gagner leur vie. Cette dernière est confortée par une étude canadienne⁵. En Belgique, la même année, 4% des travailleur-euses transgenres estimaient avoir été victimes de discrimination en raison de leur identité ou expression de genre vis-à-vis de la rémunération (négociation et augmentation) et 56% des personnes transgenres répondantes gagnaient moins de 40.000 euros par an (Stepstone, 2017, pp.11 et 22). En 2017, le salaire brut annuel moyen en Belgique était de 45.732 euros (Statbel). Les conditions de travail concernent également la *gestion de la carrière*. Dans notre échantillon, les personnes avant leur transition ou coming-out professionnel exerçaient dans huit secteurs professionnels différents et leurs statuts variaient du statut d'employé-e (4 sur 9), d'étudiant-e (3 sur 9), de demandeur-euse d'emploi (1 sur 9) à celui d'indépendant-e (1 sur 9). Après la transition ou le coming-out professionnel, les chiffres changent: cinq employé-es, trois demandeur-euses d'emploi et un-e étudiant-e pour quatre secteurs professionnels différents. ●●●

L'état de santé mentale des personnes transgenres semblerait de plus en plus lié aux discriminations vécues et aux violences qui en découlent.

”

⁵ L'étude a été menée par Trans Pulse en 2017 et indique que 44% des personnes transgenres auraient un diplôme postsecondaire avec un salaire annuel inférieur à 15.000\$ alors que la moyenne canadienne était de 52.250\$ en 2015 (Conseil québécois LGBT, 2017 cité dans Malo, 2018, p.10 ; Reid, Chen & Guertin, 2020).

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

A titre de comparaison, dans l'étude de Stepstone⁶, l'échantillon est composé de 13% d'ouvrier·ères, 38% d'employé·es, de 9% d'indépendant·es, 13% de cadres inférieurs ou intermédiaires et 4% d'employeurs (2017, p.21).

Conditions de vie au travail

Deux personnes ont subi des risques psychosociaux au niveau des conditions de vie de travail. **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». Au niveau de l'aménagement de l'espace, **B**, personne transgenre non-binaire, souligne que l'utilisation des sanitaires est «un réel enjeu». Effectivement, au niveau logistique, l'enjeu des vestiaires et des toilettes est de taille. Le Code du bien-être au travail fait référence aux *équipements sociaux* que l'employeur doit mettre à disposition de ses travailleur·euses. Les installations sanitaires, notamment des vestiaires, des lavabos, des douches et des toilettes doivent être complètement séparées du lieu de travail, et séparées hommes-femmes (SPF).

Cependant, ce Code ne distingue pas le sexe biologique de l'identité ni 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 travailleur·euses répondantes disposent de toilettes neutres.

Relations interpersonnelles

Sept personnes sur neuf considèrent avoir vécu des risques psychosociaux au niveau

des relations interpersonnelles. Aucune personne répondante n'a subi de harcèlement sexuel mais les formes de harcèlement dues à leur transidentité dans le cadre professionnel étaient nombreuses et variaient de la moquerie, au mégenrage, aux 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 multiples. **G**, femme transgenre, témoignait avoir vécu une dépression, de l'anxiété et du stress en raison des relations interpersonnelles sur son lieu de travail. **D** l'atteste également et témoigne de *mégenrage* (p.5).

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2018, les personnes (transgenres) peuvent modifier officiellement l'enregistrement de leur sexe (genre) 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» (loi du 25/06/2017). Si les collègues et la hiérarchie du·e la travailleur·euse transgenre ne prennent pas en considération ce changement, nous pouvons considérer qu'il y a là une manifestation de mégenrage institutionnel. Si la·e travailleur·euse transgenre subit soudainement un traitement différent, il s'agira alors d'une *discrimination*. Pourtant le prénom dans le cadre du travail reste un réel enjeu pour les travailleur·euses transgenres.

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 –ou 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, 2016 ; Paquot, 2019).

Si la·e travailleur·euse transgenre subit soudainement un traitement différent, il s'agira alors d'une *discrimination*.



⁶ L'étude a été menée en janvier 2017 et s'est basée sur 286 réponses. L'enquête belge a été diffusée en anglais, français et néerlandais (Stepstone, 2017).

Notre objectif est de reprendre certains résultats et de les mettre en relation avec d'autres études ou données en vue d'en dégager des hypothèses de recherche plus fortes et de mettre en évidence des éléments qui nous semblent pertinents mais qui mériteraient davantage d'attention.

Discrimination liée à l'identité de genre

Sept personnes interrogées ont déclaré avoir déjà vécu des discriminations liées à leur transidentité dans le cadre professionnel. En 2015, une étude américaine rapportait que 90% des personnes transgenres avaient été victimes de harcèlement et de maltraitance en raison de leur transidentité dans le cadre professionnel et 20% d'entre elles avaient 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 en Belgique (p.11) et 80% d'entre elles estimaient que les pouvoirs publics belges ne contribuaient pas activement à améliorer les conditions de travail pour les personnes transgenres (Stepstone, p.16). En 2021, 13% des signalements auprès de l'IEFH faisaient part d'une discrimination due à la transidentité: 40% 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-binaires⁷– et 22% signalements se rapportaient au cadre professionnel (pp. 24, 25 et 28). Six personnes sur neuf estiment que la Loi *Représailles*⁸ n'aurait rien changé à leurs situations. Il serait judicieux de laisser du temps au temps et d'évaluer cette même loi à court, moyen et long terme.

Ce croisement de données confirme l'intérêt à approfondir l'hypothèse selon laquelle 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. 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 professionnel.

Il faudrait également mener une étude belge sur les discriminations intersectionnelles vécues par les personnes transgenres. En effet, deux personnes que nous avons interrogées ont été victimes de discriminations dues aux critères protégés de la couleur de la peau, de la préférence sexuelle et/ou du handicap –en plus de l'identité de genre. Il s'agit d'une discrimination dite *intersectionnelle* et deux sondé-es estiment en avoir été victime. Au Québec, une étude qualitative intitulée *LGBT racisés: frontières identitaires et barrières structurelles* 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 ; *Ibid.* pp.20 à 22).

Ce croisement de données confirme l'intérêt à approfondir l'hypothèse selon laquelle les personnes transgenres sont bien victimes de discrimination liée à leur transidentité dans le cadre professionnel.



⁷ Le pourcentage restant concerne les personnes morales. Elles représentent 16%.

⁸ La Commission belge EVA de 2022 a émis la recommandation n°27 dans son rapport. Cette dernière basée sur l'Arrêt Hakelbracht du 20 juin 2019 de la Cour de justice de l'Union européenne, 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.

Discrimination liée à l'expression de genre

Concernant la discrimination durant la première phase de la relation de travail, quatre personnes estiment en avoir été victimes dû à leur transidentité. En 2016, au Québec, entre 13 et 47% des personnes transgenres répondantes à une étude 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). / nous expliquait qu'il est «difficile d'obtenir un emploi

lorsqu'on n'est pas conforme au genre que les autres nous attribuent». L'hypothèse selon laquelle l'expression de genre peut influencer l'employeur lors de la première phase d'embauche et de sélection a été étudiée par Closon et Aguirre-Sanchez-Beato en 2018: 55 personnes transgenres sur les 123 que les autrices ont interrogées affirmaient ne pas avoir une expression de genre conforme aux attendus sociaux (p.97).

Si l'expression de genre semble être un facteur clef dans la discrimination des personnes transgenres, il est encore peu étudié en Belgique.

Risques psychosociaux

Notre recherche a permis de mettre en évidence que les travailleur·euses transgenres encourrent des risques psychosociaux réels liés à leur transidentité, et particulièrement au niveau des relations interpersonnelles.

En 2017, 13% de travailleur·euses transgenres sondée·es par l'enquête de Stepstone avaient été confrontées à 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).

Pourtant, l'employeur a des devoirs et obligations éthiques, morales et légales vis-à-vis de ses travailleur·euses, qu'ils soient ou non transgenres. En outre, des

guides d'accompagnement prônent la sensibilisation au sein des entreprises et l'implication des départements de gestion des ressources humaines (Jablan, 2022 ; Stepstone, 2022 ; Genres Pluriels, 2019 ; IEFH, 2016). 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 gestion des ressources humaines lors de leur transition (Stepstone, 2017, p.7). Deux tiers de ces mêmes personnes déclaraient que leur employeur n'avait mis en place aucune disposition spécifique pour les travailleur·euses trans* (*Ibid.*, p.23) ; 29% enfin recherchaient activement des organisations dont la culture d'entreprise se montrait ouverte vis-à-vis de la transidentité (*Ibid.*, p.15).

Les travailleur·euses transgenres encourrent des risques psychosociaux réels liés à leur transidentité

”

Transidentité et dissolution du contrat de travail

Seule une personne de notre échantillon dit avoir subi une discrimination liée à la transidentité amenant à la dissolution de son contrat de travail ou durant cette phase. G rapporte avoir perdu son emploi en partie à cause de sa transidentité mais également à son trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, TDAH, incompris et non diagnostiqué à l'époque. Ce témoignage illustre une dissolution du contrat de travail due à une discrimination inter-sectionnelle 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, 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 leur était désagréable ou hostile (p.12).

CONCLUSION

Cet article a étudié les discriminations dues à la transidentité durant les trois phases de la relation de travail en Belgique ainsi qu'aux risques psychosociaux encourus. Notre étude a rencontré plusieurs limites.

La littérature scientifique croisant transidentité et travail est quasi nulle en Belgique francophone, et le vocabulaire tout comme le statut de la transidentité sont eux-mêmes non-discriminants que depuis peu. Les (rares) études antérieures deviennent donc majoritairement obsolètes par leur vocabulaire (ex.: *transsexualité*) ainsi que par leur confusion entre *identité de genre* et *préférence sexuelle* (ex.: études menées à propos des personnes LGBT).

L'échantillon à notre disposition était restreint. Même si la plupart des données ont pu être confirmées par des études et rapports, les résultats sont à prendre avec une grande prudence, car les études comparatives étaient entreprises tant au niveau fédéral qu'au niveau régional.

Le cadre empirique et l'analyse des résultats ont permis de mettre en évidence que toutes les personnes transgenres ne sont pas sur un pied d'égalité. Effectivement, les personnes transgenres non-binaires semblent

davantage 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).

S'il paraissait important de traiter les relations de travail en tant que telles, il nous semble pertinent de s'intéresser spécifiquement au croisement entre les discriminations dues à la transidentité et les risques psychosociaux.

Le sujet de la transidentité dans le cadre professionnel questionne le principe d'une société démocratique et égalitaire. Effectivement, les employeurs et les syndicats contribuent, à différents niveaux, à l'inclusion dans le milieu professionnel des travailleur·euses transgenres.

Or, notre étude a mis en lumière que des personnes transgenres en Belgique sont encore victimes de discriminations sur leur(s) lieu(x) de travail pendant les différentes phases de la relation de travail et qu'elles encourent réellement des risques psychosociaux. Cependant, il serait intéressant de mener une étude de plus grande envergure pour confirmer plus largement ce résultat. ●

Le sujet de la transidentité dans le cadre professionnel questionne le principe d'une société démocratique et égalitaire



Bibliographie scientifique

1. 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>
2. Clesse, J., & Kéfer, F. (2014). *Manuel De Droit Du Travail*. (S.l.) : Primento Publishing.
3. 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.).
4. 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>
5. 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>
6. 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>
7. 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>
8. 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.

Bibliographie non scientifique

1. 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>
2. CLCD. (2022). Rapport d'activités 2022 de la Cellule de Lutte Contre les Discriminations. FGTB.
3. 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.rtbf.be/article/l-émouvant-cri-du-cœur-de-christine-and-the-queens-nous-pousse-a-reflechir-sur-son-traitement-médiatique-11220598>
4. Genres Pluriels. (2019). Accueil, droits, santé, jeunesse, emploi... tous.tes bien informé.e.s. https://www.genrespluriels.be/IMG/pdf/brochure_4emeed_web.pdf
5. Genres Pluriels. (2021). Rapport d'activités 2021.
6. IEFH. (2016). Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail.
7. IEFH. (2021). Rapport d'activités 2021.
8. Jablan, J. (2022, avril 14). L'accompagnement du personnel transgenre en entreprise. Bruxeo. <https://sodiversity.bruxeo.be/fr/l/%e2%80%99accompagnement-du-personnel-transgenre-en-entreprise>
9. Rédaction. (2023, juillet 12). «Tout commentaire comme celui-ci est un de trop»: une candidate de Miss Belgique partage les commentaires violents qu'elle reçoit. Soirmag. Consulté le 15/07/2023. <https://soirmag.lesoir.be/525129/article/2023-07-12/tout-commentaire-comme-celui-ci-est-un-de-trop-une-candidate-de-miss-belgique>
10. 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>
11. Service Diversité. (2022). Rapport d'activités 2022 du service Diversité 2022. CSC.
12. Stepstone. (2017). Expérience des personnes transgenres au travail.
13. Stepstone. (2022, octobre 25). Personnes transgenres: vos droits au travail. <https://www.stepstone.be/conseils-de-carriere/personnes-transgenres-vos-droits-au-travail/>
14. 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

Textes de loi cités

1. Convention n°87 du 9 juillet 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. (1948). *OIT*.
2. Loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions collectives et les Commissions paritaires. (1968). *SPF*.
3. CCT n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises. (1971). *CNT*.
4. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. (1996). *Moniteur belge*.
5. CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. (2008). *CNT*.
6. Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre. (2012). *Moniteur belge*.
7. 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*.
8. Arrêt Hakelbracht du 20 juin 2019. Affaire C-404/18. (2019). *Curia europa*.
9. Loi « discrimination et protection contre les représailles » du 7 avril 2023. (2023). *Moniteur belge*.

Sitographie

1. Belgium.be
2. Cse.belgique.be
3. Statbel.fgov.be