



**ETRE TRANSGENRE EN BELGIQUE**  
**Un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres**  
**20 novembre 2009**

**Rapport atelier MARCHÉ DU TRAVAIL**

Modératrice : Eveline Cortier, Vrouwen Overleg Komitee

Expert-e-s :

Patricia Biard, Responsable « Femmes » et « Egalité de genre » à la CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique)

Bertrand Sculier, Responsable national « Nouvelles migrations » et « Diversité » à la CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique)

Solange Theys, asbl Tweestrijd

Marie-Christine Vrijens, Association Trans-Action

Drs. Thomas W. Wormgoor, Juriste et psychologue, Transgender Netwerk Nederland

Rapporteuse : Hildegard Van Hove, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**Introduction**

L'emploi est le principal domaine de discrimination pour les personnes transgenres, parmi lesquelles le taux de chômage est relativement élevé. Poser sa candidature semble souvent être un processus difficile, où les diplômes inadaptés causent parfois des coming-out forcés. Des problèmes peuvent également surgir sur le lieu de travail-même au cours de la période de transition. De très nombreux cas de harcèlement ont été signalés, principalement de la part de collègues. Mais on enregistre également des expériences positives.

**1. La politique d'égalité des chances sur le lieu de travail**

Une importante part de la résistance des collègues et des supérieurs à l'encontre des personnes transgenres est liée à l'ignorance et à la peur. On ne veut pas y être confronté, ce qui est bien entendu un souhait irréaliste lors de la transition. Il arrive régulièrement que des supérieurs fassent déclarer leurs travailleurs en phase de transition en incapacité de travail.

En outre, parmi les personnes qui n'opèrent pas de transition, nombreuses sont celles qui cachent leur identité transgenre au travail. Pour ces personnes, le problème ne cesse de se répéter ; il n'est pas question d'une période de transition pénible suivie d'une amélioration de la situation.

Un obstacle pratique que l'on rencontre sur de très nombreux lieux de travail est lié à l'utilisation des vestiaires et des toilettes, surtout au cours de la période de transition. Ces problèmes peuvent par ailleurs perdurer pour les personnes qui n'effectuent pas la totalité de la transition.

Lors de la formulation de solutions, il faut prendre suffisamment en compte les personnes transgenres et travesties. En effet, toutes les personnes transgenres ne sont pas transsexuelles. Certains problèmes sont également plus spécifiques. Il se peut par exemple qu'un travesti n'aille jamais travailler habillé en femme, mais qu'il soit reconnu par des clients, lors d'une sortie par exemple, et soit de ce fait confronté à un coming-out involontaire au travail.

Il est conseillé aux personnes transgenres individuelles de chercher une sorte de modus vivendi avec leurs collègues et supérieurs au cours de la période de transition.

Sur certains lieux de travail, tout se passe très bien. Les récits positifs viennent souvent des grandes entreprises, parce que la direction y est moins directement impliquée.

Dans les grandes entreprises, le haut management doit également se prononcer de façon explicite contre le harcèlement et la discrimination des personnes transgenres sur le lieu de travail. Les dirigeants directs ne sont donc pas les seuls à devoir faire savoir que le harcèlement est interdit.

Les représentants syndicaux soulignent qu'ils veulent défendre les intérêts de tous les travailleurs. Bien que le transgendérisme soit un domaine relativement neuf pour eux, ils souhaitent le mentionner de façon explicite dans leur convention. Les quelques cas auxquels le syndicat a été confronté concernaient cependant des faits très graves. Ils insistent aussi sur l'importance de la lutte contre les stéréotypes liés au genre en général. La formation et la conscientisation des délégués syndicaux constituent une première piste importante dont il faut poursuivre le développement.

Parmi les entreprises, seul un groupe limité possède une politique de diversité, et même au sein de ce groupe, le thème du transgendérisme est rarement abordé. Pourtant, une bonne politique de diversité peut faire la différence, et ce également pour les personnes transgenres. Cela ne peut cependant pas rester lettre morte, ça ne peut être une politique présente uniquement sur papier, mais plutôt une politique qui dépasse le cloisonnement et qui laisse de la place à l'identité et à l'expression de genre, pour chacun et chacune. Il est important d'aborder les personnes en tant qu'êtres humains, ou en tant que travailleurs, et pas comme des représentants de l'une ou de l'autre « catégorie ». La lutte contre la discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre s'appuie totalement sur la lutte contre le sexisme et peut donc de ce fait être traitée dans le cadre de la politique de diversité.

On ne réclame pas des mesures spécifiques, mais actuellement, on n'est même pas conscient de l'existence des personnes transgenres ; de plus, on est en fait confronté aux mêmes problèmes que ceux rencontrés par les femmes, les allochtones et les autres groupes. On y a réagi en soulignant que pour pouvoir aborder des problèmes, il faut d'abord pouvoir les citer et les signaler concrètement. On a besoin d'informations, par exemple sur la bonne terminologie, c'est pourquoi il est nécessaire de cadrer clairement le problème.

La Flandre, Bruxelles et la Wallonie abordent différemment la diversité. En Wallonie, on aborde surtout les problématiques des personnes transgenres sur le lieu de travail d'un point de vue juridique, tandis qu'en Flandre, on part davantage des expériences de la personne-même sur le lieu de travail. La Wallonie n'essaie pas de faire de la discrimination positive, mais bien d'entreprendre des actions positives. En Flandre, le thème du transgendérisme n'est pas explicitement mentionné dans le fonctionnement, mais on y travaille. On peut cependant y travailler de façon plus spécifique depuis la nouvelle législature. Très souvent, il s'agit uniquement d'un manque de connaissances sur le sujet.

Les codes de bonne conduite sont souhaitables dans certains secteurs (l'enseignement, par exemple), afin d'y fixer des arrangements clairs. « *Gender in de blender* » ([www.genderindeblender.be/](http://www.genderindeblender.be/)) est un dossier éducatif comprenant des informations et des méthodologies, qui s'adresse aux jeunes, mais qui est encore trop peu utilisé. Il est nécessaire que les jeunes puissent disposer de conseils, raison pour laquelle on préconise les codes de bonne conduite dans l'enseignement. Il est important de pouvoir expliquer que le fait d'être transgenre peut tout simplement faire partie de la vie.

L'intervention des autorités est également nécessaire dans d'autres secteurs, par exemple pour les fédérations sportives, qui peuvent être très concrètement confrontées à des personnes transgenres, car les hommes et les femmes sont séparés pour la plupart des disciplines, ce qui nécessite donc des codes de bonne conduite développés sur mesure.

## **2. La sensibilisation**

La sensibilisation est indispensable pour vaincre les préjugés, l'ignorance et la résistance. Une information de qualité est nécessaire, tant au sein des syndicats, que parmi les employeurs, la communauté transgenre, et même les instances d'aide générales telles que le télé-accueil, par exemple.

Au niveau européen, la Fédération des syndicats a développé en 2008 un instrument de qualité ([www.etuc.org/a/5244](http://www.etuc.org/a/5244)) comprenant des recommandations très concrètes destinées aux travailleurs et aux employeurs. Lors de la Conférence sur les Droits des Trans qui s'est tenue à Malte en octobre 2009, une déclaration en faveur d'une meilleure protection des droits des personnes transgenres ([www.tgeu.org/MaltaDeclaration](http://www.tgeu.org/MaltaDeclaration)) a été approuvée.

Pour ce qui est de la sensibilisation, le problème se situe au niveau de la disponibilité d'une diffusion de qualité des informations. Suite à la disparition de la *Genderstichting*, il n'y a actuellement plus d'aide de première ligne. Par conséquent, les groupes d'entraide s'occupent à temps plein de l'accueil des personnes, ce qui constitue une charge très lourde pour les bénévoles, et laisse également moins de temps et d'énergie à consacrer à la sensibilisation. Le *T-werkgroep*, par exemple, cherche à développer une information de qualité, mais dispose en fait de moyens insuffisants pour ce faire.

De plus, il est nécessaire que le mouvement transgenre lui-même soit ouvert à la sensibilisation. Car en fin de compte, dissimuler son identité transgenre est également négatif pour la personne-même. Il faut également tenir compte des personnes qui souhaitent poursuivre leur vie dans leur nouveau genre, sans se battre. Certaines personnes préfèrent en effet ne plus être confrontées à leur période de transition et continuer leur vie dans leur nouvelle identité.

### **3. La protection**

Actuellement, la période de transition est traitée comme un congé de maladie, et le transgendérisme est considéré comme une pathologie, mais les personnes transgenres ne sont pas malades. Il est néanmoins nécessaire de prendre un congé de maladie, sinon l'ensemble des jours de congé des personnes transgenres est utilisé pour l'accompagnement/le traitement médical. Il est par ailleurs très important de conserver des contacts sociaux, et le fait de continuer à travailler peut jouer un rôle crucial à ce niveau.

Proposition de créer une période de protection, une période de transition, comme c'est le cas pour les femmes enceintes. Mais cette proposition a également des inconvénients. On craint par exemple que les personnes transgenres soient encore moins engagées. On observe en outre une perception sociale différente de la maladie, de la grossesse et du transgendérisme. Cet aspect réclame à nouveau une sensibilisation et une conscientisation de la population au sens large.

Une loi spécifique pour les personnes transgenres n'est pas jugée nécessaire ; il est en effet possible de les intégrer dans la législation anti-discrimination.

Une bonne formation du personnel syndical et des personnes de confiance reste essentielle. Ces personnes de confiance peuvent examiner à quel niveau de la politique se situent les lacunes. La crainte des personnes transgenres que les personnes de confiance soient insuffisamment informées les empêchent en outre de se tourner vers elles.

### **4. Le chômage**

Différentes causes expliquent les chiffres élevés en matière de chômage. Il y a d'abord le fait de grandir en se posant des questions, ce qui laisse des traces sur la formation et la profession choisie. Souvent, après leur transition, les personnes transsexuelles préfèrent prendre un autre chemin sur le plan professionnel. La question est de savoir s'il faut s'occuper des professions stéréotypées sur le plan du genre, vu que régulièrement, quand elles ont leur nouveau genre, les personnes transgenres souhaitent également prendre une autre direction plus « typique » sur le plan professionnel.

Les années de transition ont également un prix, parce qu'au cours de cette période, tout le monde n'est pas disponible à cent pour cent pour son travail. Mais les licenciements sont eux aussi fréquents, même si la raison réelle n'est généralement pas précisée. Il arrive souvent que les personnes soient simplement harcelées jusqu'à ce qu'elles décident finalement de donner leur démission.

Le taux élevé d'inactivité des personnes transgenres concerne en grande partie les jeunes. Nombre d'entre eux décrochent déjà au cours de leur formation et ne cherchent même plus de travail. Le risque qu'ils atterrissent dans la prostitution est réel. Les groupes d'entraide pour les jeunes sont nécessaires, mais pas évidents, car en raison des préjugés, ils sont trop souvent considérés comme de la manipulation. De plus, les jeunes ne veulent/n'osent souvent pas exprimer leur identité transgenre à leurs parents ou à d'autres, ce qui les rend encore plus difficile d'accès.

Les indépendants n'ont quant à eux pas d'employeur, mais les personnes transgenres qui exercent un métier indépendant perdent souvent des clients. Cette forme de discrimination est très difficile à combattre.

## RÉSUMÉ

### 1. La politique d'égalité des chances sur le lieu de travail

- Il y a un grand besoin d'informations.
- Les codes de bonne conduite sont parfois utiles, mais il faut laisser assez d'espace au caractère spécifique de la situation, selon le lieu de travail et la personne transgenre en question.
- Il n'est pas encore nécessaire de développer une « branche » supplémentaire avec des subdivisions en plus.
- Ce qui est nécessaire par contre, c'est une bonne politique de diversité qui accorde une place centrale à l'égalité de toutes et tous en tant qu'êtres humains/travailleurs.

### 2. La sensibilisation

- Il faut briser le tabou, et pour ce faire, l'ouverture d'esprit est importante, de même qu'une bonne information (avec le soutien des pouvoirs publics).
- Il ne s'agit pas uniquement des transsexuels, il est donc recommandé de parler de l'identité et de l'expression de genre, qui sont des concepts plus larges qui ne se limitent pas aux « trans ». Il faut en outre réagir contre les stéréotypes H/F. Liberté d'expression et droit à l'identité.
- Il faut également souligner qu'il ne s'agit pas seulement des travailleurs ; les indépendants aussi rencontrent des problèmes, comme la perte de certains de leurs clients.

### 3. La protection

- Il y a discussion sur les « congés » et la protection pendant la période de transition (parallèlement à la grossesse) :
  - o d'un côté, cela offre une meilleure protection contre le licenciement ;
  - o de l'autre côté :
    - barrières lors du recrutement ;
    - la période est beaucoup trop longue (temps d'attente, etc.) ;
    - intérêts des contacts sociaux.
- Il y a un besoin d'information et de formation sur les droits au sein des syndicats (éventuellement une publication consacrée à cette thématique).
- Il est important de bénéficier du soutien de la direction/des collègues.
- L'anonymat des grandes entreprises (disposant d'une politique en matière de diversité) a également une influence positive.

### 4. Le chômage

- La discrimination peut mener au licenciement direct, ou à du harcèlement qui poussera finalement le travailleur à partir.
- Le travailleur souhaite souvent changer d'emploi dans le cadre de sa nouvelle identité.
- On est en quête de soi depuis de nombreuses années, et la transition prend également un laps de temps assez important.
- Les jeunes décrochent, c'est pourquoi il est d'une importance vitale de s'intéresser à eux, afin d'éviter que ce groupe vulnérable tombe dans la prostitution.