

Avis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n°2021-A/024
relatif à l'utilisation des équipements sanitaires et hygiéniques par les
personnes transgenres au travail



**INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES**

I. Introduction

Cette recommandation porte sur l'utilisation des équipements sanitaires et hygiéniques par les personnes transgenres sur leur lieu de travail.

Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : l'Institut) a entre autres pour mission de veiller au respect de la législation relative à l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe.

À ce titre, l'Institut est notamment compétent pour adresser des recommandations aux autorités en vue d'améliorer la législation et la réglementation.

II. Contexte

L'Institut peut apporter son aide à toute personne qui souhaite obtenir des conseils sur l'étendue de ses droits et obligations, donner un avis à ce propos, intervenir en tant que médiateur et, au besoin, entreprendre des démarches judiciaires.

Dans ce cadre, l'Institut a récemment reçu une demande d'avis du Manager de la diversité du SPRB concernant l'utilisation de sanitaires genrés dans les bureaux du SPRB.

Cette demande d'avis ainsi que différents signalements reçus au fil du temps par l'Institut illustrent la nécessité de chercher des solutions qui tiennent compte des personnes transgenres en ce qui concerne l'accès aux équipements sanitaires et hygiéniques sur le lieu de travail et de préciser les obligations des employeurs en la matière. Cet avis se penche de manière approfondie sur les obligations légales d'un employeur en ce qui concerne l'accès aux installations sanitaires et hygiéniques pour les personnes transgenres, ainsi que sur les façons de gérer la situation en tant qu'employeur afin de garantir un traitement respectueux pour l'ensemble du personnel.

III. Analyse

a. Définitions préalables

Par identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles, personne transgenre, personne cisgenre et personne non-binaire, il faut entendre :

- L'identité de genre renvoie à la conviction intime ainsi qu'au vécu personnel d'une personne par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.¹
- L'expression de genre renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (entre autres à l'aide de leurs vêtements, langage, comportement...) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.²
- Le critère protégé des caractéristiques sexuelles vise à protéger les personnes intersexes, c'est-à-dire « *les personnes présentant une variation au niveau du sexe phénotypique, chromosomique ou gonadique* »³.
- L'adjectif transgenre désigne les personnes dont l'identité ou l'expression de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Il s'agit d'un groupe diversifié de personnes. Les personnes transgenres ne veulent pas toutes faire correspondre leur corps et

¹ Exposé des motifs, Projet de loi du 24 mars 2014 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, Doc. Parl., Chambre, 53-3483/001.

² *Idem.*

³ Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, Doc. parl., Chambre, n°55-0165/009.

leur identité ou expression de genre. Différentes raisons expliquent pourquoi les personnes transgenres veulent mener une vie sociale qui correspond au rôle de genre souhaité, et ne veulent pas subir d'interventions médicales. Les personnes non-binaires forment également l'un des sous-groupes parmi les personnes transgenres.⁴

- Les personnes cisgenres sont celles dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance.
- Les personnes non-binaires sont des personnes qui ne se sentent pas (exclusivement) femme ou homme. Il s'agit notamment des personnes polygenres, au genre fluide, sans genre, au genre variant, ou de personnes ayant une identité de genre différente de la binarité entre femme et homme.⁵

b. Cadre législatif

I. Le Code du bien-être

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

En effet, l'article III.1-45 du code du bien-être dispose qu'« *il est prévu des vestiaires, des douches et des toilettes séparées pour les hommes et pour les femmes (...)* » et que l'article III.1-56 du même code prévoit que « *les toilettes sont complètement séparées pour les hommes et pour les femmes, et se situent à proximité de leur poste de travail, des locaux de repos, des vestiaires et des douches* ». Ces infractions sont punissables suivant les dispositions des articles 101 à 137 du code pénal social.

Ces dispositions transposent la directive 89/654/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail.

II. La loi Genre (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes)

La Loi Genre s'applique à la discrimination dans le cadre des relations de travail (art. 6, §1, 5°). La notion « relations de travail » est définie de façon large dans l'article 6, §2 de la Loi-Genre et elle englobe « *les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* ». La Loi-Genre s'applique par conséquent à l'utilisation des installations sanitaires et hygiéniques sur le lieu de travail.

La Loi Genre interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe (art. 19).

Il est question de discrimination directe fondée sur le sexe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur base du sexe, et qu'aucune des exceptions au principe d'égalité de traitement ne s'applique à cette distinction (art. 5, 5°-6° Loi-Genre). Ces exceptions sont les suivantes, dans le cadre des relations de travail : les actions positives (art. 16), les dispositions concernant la protection de la grossesse et de la maternité (art. 17), les distinctions imposées par ou en vertu d'une loi (art. 18) et les exigences professionnelles essentielles et déterminantes (art. 13).

Les critères de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractéristiques sexuelles sont assimilés au sexe (art. 4, §2-3).

⁴ Sur base de la définition de ILGA Europe, "Glossary of key terms", https://www.ilga-europe.org/resources/glossary/letter_t.

⁵ Sur base de la définition du Transgender Infopunt, <http://www.infotransgenre.be/m/identite/diversite-de-genre/transgenderisme/>.

Lorsque les personnes transgenres ne peuvent pas utiliser les équipements sanitaires et hygiéniques qui correspondent à leur identité de genre et à leur expression de genre sur leur lieu de travail, il pourrait s'agir d'un traitement défavorable par rapport aux personnes cisgenres, et ce uniquement sur base de leurs identité et expression de genre. En effet, contrairement aux personnes transgenres, les personnes cisgenres peuvent toujours utiliser les installations qui correspondent à leur identité et à leur expression de genre. Il est donc question d'une distinction directe fondée sur l'identité et l'expression de genre.

Or, conformément aux principes de Yogyakarta⁶, « *Toute personne a droit à un travail décent et productif, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes (...), sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.* »

III. La loi Bien-être (Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

La Loi Bien-être proscrit le harcèlement au travail. Le harcèlement au travail se définit comme suit :

- un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes,
- qui se produisent pendant un certain temps,
- et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. 32ter, 2°).

La Loi Bien-être indique explicitement que le harcèlement peut spécifiquement être lié à l'identité de genre et à l'expression de genre (art. 32ter, 2°).

Le non-respect de l'identité de genre et/ou de l'expression de genre d'une personne pourrait être constitutif de fait de harcèlement.

c. Analyse

Vu ce qui vient d'être exposé, un employeur peut se demander comment concilier les différentes législations en vigueur.

En tant qu'employeur, veiller à ce qu'un-e travailleur-euse transgenre puisse à tout moment utiliser les installations sanitaires et hygiéniques sur le lieu de travail en fonction de son identité et de son expression de genre n'est pas forcément une évidence dans la pratique. Parfois, les installations nécessaires pour répondre aux souhaits de la personne transgenre feront défaut, ou d'autres travailleurs-euses indiqueront qu'ils/elles se sentent mal à l'aise.

Les recommandations suivantes permettent de garantir autant que possible la dignité et l'inclusion de tou-te-s les travailleurs-euses.

I. Politique claire et sensibilisation

Une **politique claire émanant de la hiérarchie en ce qui concerne l'utilisation des installations sanitaires et hygiéniques par les personnes transgenres** peut éviter de très nombreux conflits et complications. Idéalement, cette politique doit mentionner explicitement les éléments suivants :

- Tout-e travailleur-euse peut utiliser les installations sanitaires et hygiéniques sur le lieu de travail en fonction de son identité et expression de genre.

⁶ Les principes de Yogyakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre n'ont pas une portée contraignante mais ont été établis par une commission internationale d'experts en droit humains et rassemblent une série de principes juridiques relatifs à la protection et l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

- Les travailleurs-euses qui ont des questions ou des remarques à ce propos peuvent s'adresser à quelqu'un en interne, par exemple le réseau ou *focal point* LGBTQI, la personne de confiance, un conseiller en prévention ou un membre du personnel RH.
- Tout abus ou harcèlement suite à cela fera l'objet d'une intervention.

Il faut aussi s'assurer que tou-te-s les travailleurs-euses actuel-le-s et futur-e-s aient connaissance de cette politique et puissent également aisément retrouver ces informations ultérieurement. Pour ce faire, il faut afficher cette politique sous la forme d'une déclaration de diversité sur le tableau d'affichage ou la placer sur le réseau interne. Il est préférable d'informer explicitement les nouveaux-velles travailleurs-euses au sujet de cette politique.

Outre une politique claire, il est également essentiel de **sensibiliser les travailleurs-euses à propos de la thématique transgenre**. Cela leur permettra de mieux comprendre la situation des personnes transgenres, ce qui engendrera moins de difficultés sur le lieu de travail en ce qui concerne l'utilisation des installations sanitaires et hygiéniques, mais également tous les autres aspects.

II. Concertation et solutions créatives

Lorsqu'une personne transgenre décide de communiquer sur son identité de genre, il est conseillé de planifier une consultation.

Le but de cet entretien est d'examiner les souhaits et les attentes de la personne transgenre en ce qui concerne l'intégration de la transition sur le lieu de travail en général. L'utilisation des installations sanitaires et hygiéniques sur le lieu de travail peut également être abordée lors de cette concertation, qui ne peut en aucun cas être un interrogatoire sur l'identité ou l'expression de genre de la personne en question. En effet, ces questions appartiennent à la sphère privée et sont donc garanties par le droit à la vie privée (article 8 de la CEDH).

Selon les souhaits de la personne transgenre, il est possible de chercher une solution en ce qui concerne l'utilisation des installations sur le lieu de travail. Ces solutions seront différentes pour chaque organisation, en fonction des moyens et de l'espace disponibles. Ce qui suit ne sert donc que de source d'inspiration dans la recherche de solutions. Dans tous les cas, il est important d'**impliquer le plus possible la personne transgenre et ses collègues dans la recherche d'une solution**. Vous éviterez ainsi, en tant qu'employeur, les conflits potentiels.

Lorsque la personne a changé de sexe ou se reconnaît dans une catégorie binaire « homme » ou « femme », elle voudra probablement **utiliser les installations spécifiques destinées aux femmes et aux hommes en fonction de son identité et de son expression de genre**, et cette utilisation peut être autorisée. En effet, la présence d'une personne transgenre sur le lieu de travail n'entraîne pas nécessairement des conflits, et ce n'est d'ailleurs souvent pas le cas. Si certaines installations ne disposent pas de cabines entièrement fermées, par exemple pas de cabines séparées dans les vestiaires ou pour les urinoirs, le fait de permettre cette utilisation peut entraîner des réactions de la part des collègues. Dans ce cas, comme expliqué ci-dessus, il faut avant tout sensibiliser le personnel aux questions relatives aux personnes transgenres et formuler une politique claire en la matière. En plus de cela, ou en combinaison, il est possible de prévoir des cabines séparées dans le vestiaire et pour les urinoirs (voir plus loin).

Cependant, les personnes transgenres ne souhaitent pas toutes avoir un accès (immédiat) aux installations spécifiquement destinées aux femmes et aux hommes. Certaines personnes souhaiteront (dans une première phase) utiliser des installations séparées. Il s'agira principalement de personnes transgenres qui souhaitent un peu plus d'intimité au début de leur transition.

Le souhait d'utiliser (temporairement) des installations séparées peut sembler difficile à réaliser. Il n'est toutefois pas toujours nécessaire d'apporter des changements majeurs à l'infrastructure pour répondre à ce souhait. Il est par exemple envisageable d'utiliser des toilettes existantes, séparées et

neutres. Dans une grande entreprise, les installations d'un étage peuvent être (temporairement) rendues neutres du point de vue du genre. Une pièce vide ou une toilette séparée, suffisamment spacieuse et disposant d'un crochet à vêtements et d'une étagère peut être transformée en vestiaire. Des heures ou des créneaux horaires distincts ou un horaire adapté pourraient être prévus pour l'utilisation des douches ou des vestiaires.

Dans tous les cas, il faut éviter que ces solutions stigmatisent la personne transgenre impliquée. Il est donc important d'indiquer clairement à tou-te-s les travailleurs-euses que les installations et les heures d'ouverture sont accessibles à toute personne désireuse, pour quelque raison que ce soit, d'avoir plus d'intimité. En outre, il faut accorder l'accès aux installations spécifiquement destinées aux femmes et aux hommes en fonction de l'identité de genre dès que le/la travailleur-euse transgenre concerné-e le souhaite. En effet, le fait d'aller à l'encontre de la volonté de la personne concernée en refusant l'accès à ces installations peut être considéré comme du harcèlement au travail au sens de la Loi Bien-être.

Un réseau ou *focal point* LGBTQI parmi les travailleurs-euses peut se révéler particulièrement utile pour entamer la discussion et trouver des solutions. Ce rôle peut également être confié à une personne de confiance ou à un membre du personnel des RH. Dans tous les cas, il faut s'assurer que la personne à qui ce rôle est confié a bénéficié d'une formation spécifique sur les droits des personnes transgenres.

III. Adaptations structurelles lorsque c'est possible

Des cabines séparées dans les vestiaires et pour les urinoirs permettent d'éviter les complications résultant de l'utilisation d'installations spécifiquement destinées aux femmes et aux hommes par les travailleurs/-euses transgenres en fonction de leur identité et de leur expression de genre. Ces cabines séparées sont également intéressantes pour les autres travailleurs/-euses qui, pour quelque raison que ce soit, veulent davantage d'intimité. Dans ce cas, les urinoirs individuels doivent correspondre aux exigences de la législation relative au bien-être. Le Code du bien-être (Code du bien-être au travail du 28 avril 2017) stipule (annexe III.1-1, 3.) ce qui suit : « *Les urinoirs peuvent être installés dans des locaux distincts qui leur seront exclusivement réservés et qui présentent les mêmes garanties que celles relatives aux cabinets d'aisance. Il est interdit de placer des urinoirs à l'intérieur des cabinets d'aisance.* »

L'installation de toilettes non-sexospécifiques ou neutres, en plus des installations séparées spécifiquement destinées aux femmes et aux hommes, pourrait également constituer une solution, notamment pour les personnes de genre fluide ou non binaires, pour autant qu'elle soit ouverte à tout le monde et que personne ne soit obligé de l'utiliser. Dans le cas contraire, le risque de stigmatiser les personnes concernées est trop grand et il peut être question de harcèlement au travail au sens de la Loi Bien-être.

Comme le souligne le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, bien que le cadre légal se base encore sur la division classique entre les hommes et les femmes, cette réglementation n'exclut pas l'installation de toilettes unigenres, en plus des toilettes séparées pour hommes et femmes. L'employeur doit en tout cas toujours consulter le conseiller en prévention-médecin du travail et le comité pour la prévention et la protection au travail concernant les mesures à prendre en matière d'équipements sociaux. Ils peuvent ainsi éventuellement donner un avis positif sur le fait de prévoir des toilettes unigenres additionnelles.⁷

⁷ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/lieux-de-travail/equipements-sociaux/equipements-sanitaires>

IV. Recommandation

Un employeur a l'obligation légale de laisser les personnes transgenres accéder, sur leur lieu de travail, aux installations sanitaires et hygiéniques qui correspondent à leur identité et à leur expression de genre.

Afin de garantir au maximum la dignité et l'inclusion de tou-te-s les travailleurs-euses et d'éviter des complications, nous recommandons ce qui suit :

- **Une politique claire et connue de tou-te-s par rapport à l'utilisation des installations sanitaires et hygiéniques par les personnes transgenres au travail ;**
- **Une sensibilisation par rapport à la thématique transgenre en général, et plus particulièrement par rapport à l'utilisation des installations sanitaires et hygiéniques par les travailleurs-euses transgenres ;**
- **La prise en compte des souhaits des travailleurs-euses transgenres sans les stigmatiser ni les harceler. Si le/la travailleur-euse transgenre ne souhaite pas (immédiatement) utiliser les installations spécifiquement destinées aux femmes ou aux hommes en fonction de son identité et de son expression de genre, des solutions créatives peuvent être envisagées, par exemple : des heures (temporairement) spécifiques pour l'utilisation des douches ou des vestiaires, l'utilisation de toilettes séparées et neutres existantes, le fait de rendre les installations d'un étage neutres en termes de genre, ou le réaménagement d'une pièce vide ou d'une toilette séparée et suffisamment spacieuse en tant que vestiaire. Ces installations doivent être ouvertes à tou-te-s les travailleurs-euses et personne ne peut être obligé de les utiliser contre son gré.**
- **Lorsque c'est possible, des modifications de l'infrastructure telles que des cabines séparées dans les vestiaires, pour les urinoirs ou des toilettes non sexo-spécifiques, en plus des toilettes séparées pour les femmes et les hommes.**