IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability

CHARTE de la DIVERSITE LËTZEBUERG

INCLUSION DES PERSONNES TRANSGENRES EN ENTREPRISE

S'INFORMER, SOUTENIR, ET CONNAÎTRE
LE CADRE LÉGAL LUXEMBOURGEOIS

Luxembourg's leading network for Corporate Responsibility

Table des Matières

Mot du Ministre 5
Introduction 7

PARTIE 1 - S'INFORMER 9

A. Pourquoi s'engager dans une démarche d'inclusion des personnes transgenres ? 10
1. Les défis à surmonter 10
2. Les enjeux pour les entreprises 12

B. Le genre : la diversité des réalités 14
1. La transidentité n'est pas un choix 14
2. Identité de genre 14
3. Transidentité 15
4. Non-binarité 15
5. Dysphorie et transition 16
6. Expression de genre 17
7. Variation biologique des caractéristiques sexuées 18
8. Orientation sexuelle 21

PARTIE 2 - SOUTENIR 23

A. Notions clés 24
1. Chaque personne transgenre est unique et donc différente 24
2. Le respect de la vie privée 24
3. Maladresses et erreurs 24
4. Tout le monde peut être transgenre 25
5. L'intersectionnalité 25
6. Lier la parole aux actes 25

B. Stéréotypes à déconstruire 26
1. « Il n'y a que deux genres » 26
2. « Être transgenre est une mode » 26
3. « Les personnes transgenres et tranvestis, c'est pareil » 26
4. « Les personnes transgenres dé-transitionnent souvent » 27
5. « Cela se voit quand une personne est transgenre » 27
6. « Le collaborateur ou la collaboratrice qui transitionne sera moins performante » 27
7. « On peut poser des questions sur l'anatomie d'une personne transgenre, et la toucher » 27

C. Agir en entreprise 28
1. Les politiques anti-transphobie 28
2. Les formations sur la transidentité 30
3. Le soutien quotidien aux employé·es transgenres 32
4. Les réseaux LGBTI en entreprise 34
5. Le soutien à la communauté transgenre en dehors de l'entreprise 35

PARTIE 3 - CADRE LÉGAL LUXEMBOURGEOIS 37

A. Pour les travailleur·euses transgenres 39
B. Sondages 40
C. En cas de discrimination 42
1. Quel est le champs d'application de la loi ? 42
Une protection qui dépasse le cadre du droit du travail 42
Discrimination basée sur le sexe 46
Harcèlement 54
2. Vers qui se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement ? 62
En cas de discrimination 62
En cas de harcèlement 66

Conclusion 74
Bibliographie 76
Glossaire 78
Partenaires 80

Table des Matières

1.

Mot du Ministre

La diversité est une force et une source de richesse pour toute organisation. L'inclusion et le respect de chaque personne, y inclus le respect de son identité de genre, sont essentiels au bien-être et au développement professionnel au sein d'une entreprise.

Dans le milieu professionnel, les personnes transgenres peuvent rencontrer des difficultés particulières. Les comportements offensants et les actes de discrimination peuvent avoir un impact négatif sur le bien-être des personnes concernées et sur leur participation au marché du travail. Afin de laisser ces talents rayonner, il est important de respecter leur identité et de leur permettre de s'épanouir au quotidien.

Le présent guide a été élaboré en vue de soutenir les personnes transgenres et leurs employeurs dans le milieu professionnel, l'un des objectifs prévus par le plan d'action national pour la promotion des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes. Prenons le temps de comprendre les défis liés à la transidentité, de déconstruire nos préjugés et de nous inspirer des bonnes pratiques et conseils présentés dans ce guide.

En tant que marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, j'invite chaleureusement les entreprises à poursuivre leur engagement quotidien en faveur de la diversité, de façon transversale et à tous les niveaux. Ensemble, nous construisons un monde du travail diversifié et inclusif !

Corinne Cahen

Ministre de la Famille et de l'Intégration
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg

2. Introduction

Le rapport « A long way to go for LGBTI equality », faisant suite à l'étude menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2019, demandait aux personnes sondées s'ils et elles se sentaient discriminé·es au travail. Parmi les répondant·es transgenres, une proportion significativement élevée d'entre elles et eux s'est sentie discriminée au travail au cours des 12 mois précédant l'enquête (35 %).

À cause des problèmes structurels qui se posent aux personnes transgenres dans le monde de l'entreprise, la plupart d'entre elles font face à beaucoup de barrières à l'entrée et à l'intérieur du monde du travail. Les employeurs peu informés perpétuent ces difficultés, et faillissent à créer un environnement inclusif et respectueux des personnes transgenres.

Or, les mentalités et la législation évoluent positivement au Luxembourg, notamment grâce aux personnes concerné·es et aux associations. Mais il reste encore un long chemin à faire, alors :

→ *Comment créer un environnement professionnel sûr et épanouissant pour les personnes transgenres ?*

[1] *« A long way to go for LGBTI equality », European Union Agency for Fundamental Rights, 2020*

Table des Matières

Afin de permettre aux entreprises présentes au Luxembourg et à leurs employé·es, transgenres ou non, de s'éduquer sur la question ou trouver du soutien, ce guide contient plusieurs pistes et conseils. Il permettra de comprendre les notions de base sur la transidentité en général, les stéréotypes à déconstruire, ainsi que des conseils pratiques à mettre en place en entreprise, et le cadre légal luxembourgeois.

La parole des personnes concernées est primordiale pour comprendre et répondre au mieux à leurs besoins et à leurs attentes. Ce guide vise l'implication des personnes concernées, avec leur perspective, leurs demandes et soucis ; ce sont les associations représentant les personnes transgenres et les personnes transgenres elles-mêmes qui en sont les partenaires prioritaires.

En partenariat avec le Centre LGBTIQ+ CIGALE, le Centre pour l'Égalite de Traitement, l'association Rosa Lëtzebuerg, et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

Ce guide est créé pour faire le lien entre les personnes transgenres et les employeurs. Les employeurs peuvent y trouver de l'information pour s'éduquer et agir sur les questions liées à la transidentité. Les personnes transgenres peuvent y trouver un soutien pour échanger avec leurs employeurs.

Ainsi, pour une lecture facilitée, le guide est rédigé en écriture inclusive binaire (accordant au féminin et au masculin).

35% *des personnes transgenres sondées se sont senties discriminées sur leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois.*

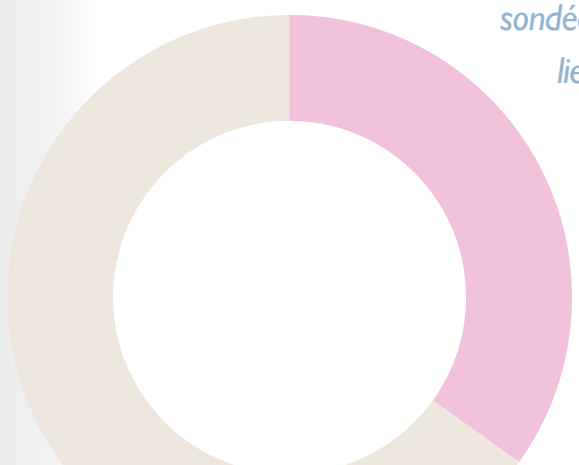


Table des Matières

PARTIE 1
S'INFORMER

A. POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE D'INCLUSION DES PERSONNES TRANSGENRES ?

1. Les défis à surmonter

Créer un environnement de travail safe et inclusif

Les personnes transgenres sont souvent victimes de stigmatisation et de discrimination, d'hostilité et de pressions concernant leur identité dans des contextes sociaux, y compris sur le lieu de travail, afin de répondre aux attentes des autres. De telles expériences peuvent déclencher toute une série de réactions psychologiques qui ont des conséquences négatives sur leur bien-être émotionnel, leur satisfaction au travail et leur volonté de rester dans l'entreprise. Ainsi, créer un environnement de travail sûr, respectueux des droits des personnes transgenres et inclusif leur permet d'être elles-mêmes et de s'engager profondément dans leur milieu professionnel.

Redéfinir la vision du genre

Tout le monde est socialisé à comprendre et à adopter un genre. Un grand nombre de recherches scientifiques en psychologie sociale et du développement ont démontré que les comportements sexués sont appris. Dès leur plus jeune âge, les enfants sont encouragés à adopter des comportements stéréotypés et découragés d'adopter des comportements non normalisés. Ces comportements étant largement partagés et profondément enracinées, ils sont extrêmement difficiles à changer.

Les personnes transgenres sont donc confrontées à un dilemme unique, qui constitue une base de discrimination à leur égard. En entreprise, respecter le genre ressenti par chaque personne est la base de la création d'un environnement sain.

Faciliter l'emploi

Les personnes transgenres connaissent un taux élevé de chômage et de sous-emploi qui peut les amener à vivre dans la précarité. Une meilleure connaissance de la transidentité, et des problèmes structurels qu'ils et elles rencontrent, permet de plus grandes possibilités pour leur emploi.

2. Les enjeux pour les entreprises

Droit humain et RSE

Les droits humains s'appliquent aux personnes transgenres et s'inscrivent donc dans la démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises.

Bien-être et performance

Améliorer le climat de l'entreprise en la rendant plus inclusive permet à l'ensemble des employé·es de mieux s'épanouir dans l'entreprise, ce qui a un impact positif direct sur les performances.

Image de respect

Être réellement inclusif et le communiquer permet à une entreprise d'attirer des talents impliqué·es ou directement touché·es par ces sujets, tout en poussant la société à évoluer dans ce sens.

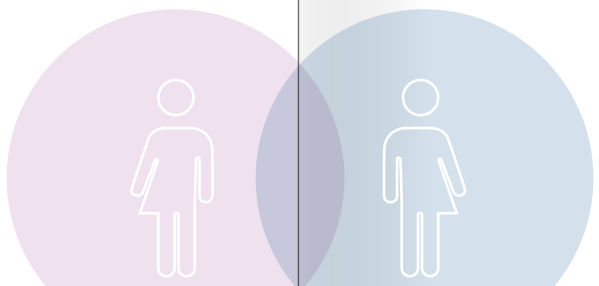
B. LE GENRE : LA DIVERSITÉ DES RÉALITÉS

RÉDIGÉ À L'AIDE DU GUIDE « LET'S TALK ABOUT SEX » co-construit par l'APEMH, le Centre LGBTIQ+ CIGALE, le CESAS, la Croix-Rouge luxembourgeoise, le Planning Familial et le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg.

1. La transidentité n'est pas un choix

Être transgenre n'est pas un choix. Il ne s'agit pas non plus d'une maladie psychiatrique, d'un effet de mode, ou d'une démarche de confort. Le « choix » qui s'exerce est celui de démarrer un parcours de transition, et de définir sous quelle forme cette transition aura lieu. Il s'agit d'une prise de décision.

2. Identité de genre



Indépendamment du sexe biologique de l'être humain, toute personne développera une identité de genre. L'identité de genre fait référence au sentiment intime d'appartenir à un genre. Le genre renvoie aux rôles, statuts, droits et identités associées à un sexe.

Le terme cisgenre désigne des personnes dont l'identité de genre correspond à celle associée habituellement au genre assigné dès la naissance.

Tout comme pour le sexe biologique au départ, l'identité de genre peut aussi présenter de multiples variations. Ainsi, une personne peut se sentir appartenir à l'un des deux genres masculin ou féminin ou ressentir une identité de genre non-binaire. Les personnes non-binaires peuvent, par exemple, s'identifier entre les deux genres, se sentir appartenant aux deux genres ou à aucun genre du tout.

3. Transidentité

Lorsque l'identité de genre d'une personne ne correspond pas tout à fait ou pas du tout au sexe qui lui a été attribué à la naissance, nous parlons d'une personne transgenre, ou trans. Par exemple, une personne que l'on aura assigné·e à la naissance comme étant un garçon qui se considère plus tard étant une femme est une femme trans. Et une personne que l'on aura assigné·e à la naissance comme étant une fille qui se considère plus tard comme étant un homme est un homme trans.

Certaines personnes transgenres sont désireuses d'avoir recours à des modifications corporelles afin d'adapter leur physique à leur ressenti intérieur. Cela n'est pas forcément ou automatiquement le cas pour toute personne transgenre.

Seule la personne concernée peut s'identifier trans, sans d'autres critères.

4. Non-binarité

Une personne non-binaire (ou genderqueer) ne se reconnait, ni dans le genre masculin-féminin, ni dans la binarité des genres, ou qui se reconnait dans l'un ou l'autre genre de manière variable et fluctuante.

Certaines personnes non-binaires se reconnaissent sous le chapeau des transidentités, d'autres non.

Seule la personne concernée peut s'identifier non-binaire, à la suite d'un coming-out non-binaire de sa part.

On ne peut donc jamais supposer la non-binarité d'une personne à son apparence, et il en est de même pour les personnes transgenres.

5. Dysphorie et transition

Les décalages entre son genre assigné, le genre perçu et sa propre perception de son identité peuvent provoquer une dissociation avec l'image que l'on a de soi, qui peut aller du simple abandon (passage à un mode « pilote automatique ») à la haine de son corps, qui peut devenir dangereuse pour la personne en particulier dans un environnement hostile. La douleur peut être physique et mentale. On appelle cela la dysphorie de genre (en opposition à l'euphorie).

Il n'est pas nécessaire de ressentir de la dysphorie pour être trans, et que cette dernière peut prendre des formes très diverses selon les gens.

La transition peut être décrite comme une série de modifications (physiques, mentales, comportementales, administratives, etc.) qui permet à la personne de réduire l'écart entre sa perception d'elle-même et de ce qu'elle renvoie au monde. Par exemple : changer de prénom, utiliser des pronoms différents, changer sa garde-robe, entraîner sa voix, prendre un traitement hormonal, se faire opérer, changer le sexe à l'état civil…

Chacun de ces éléments étant facultatifs, et un choix individuel. En effet, une personne peut être trans et ne pas avoir fait ou ne pas vouloir faire de transition sociale, administrative ou médicale.

Notez que la dysphorie n'est pas ressentie par toutes les personnes transgenres. Sa présence ou son absence ne peut pas invalider la transidentité d'une personne.

6. Expression de genre

L'expression de genre fait référence à la manière dont une personne vit, se présente aux autres et communique face à son genre. Cela peut inclure des notions physiques et d'apparence comme le langage corporel, la démarche, la voix mais aussi des choix individuels tels que la tenue vestimentaire, la coiffure ou encore l'usage d'accessoires typiquement connotés masculins ou féminins, etc.

D'un côté, l'expression de genre peut différer de l'identité de genre d'une personne. Ainsi, une femme jugée masculine sur base de son comportement ou de ses choix vestimentaires, peut parfaitement s'identifier en tant que femme et se sentir féminine. Et inversement pour un homme.

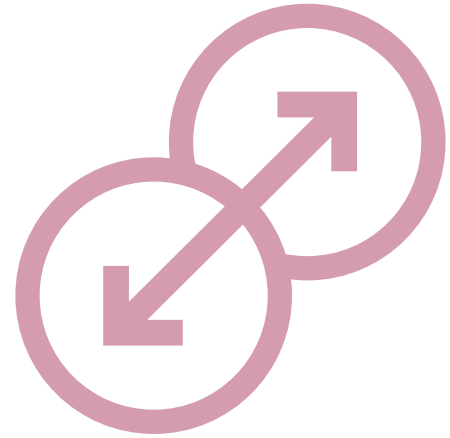
7. Variation biologique des caractéristiques sexuées

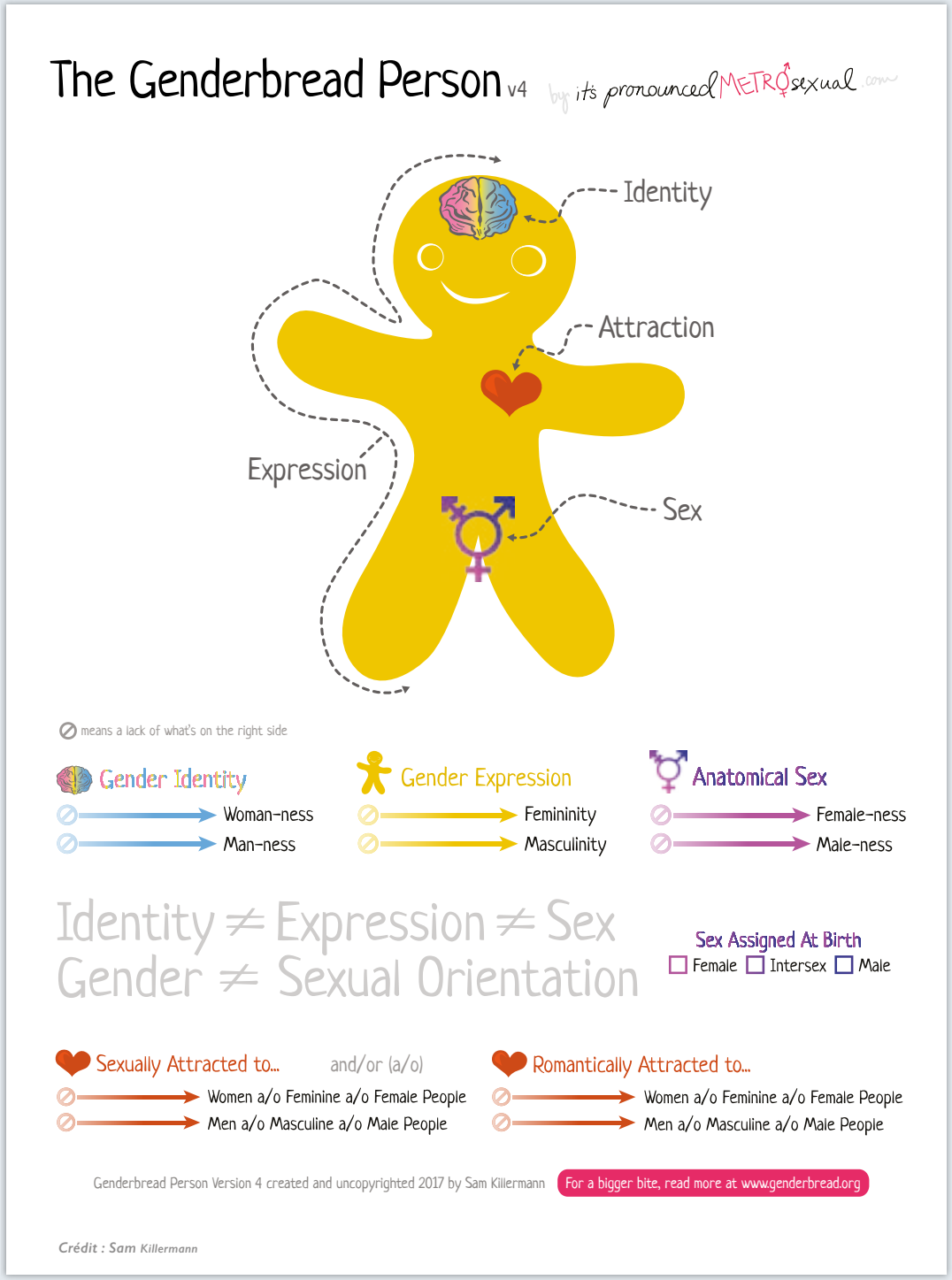
Certaines personnes naissent avec une variation des caractéristiques sexuées qui peut se manifester à différents niveaux (chromosomique, anatomique, gonadique ou hormonal). Les personnes intersexes ou intersexuées naissent donc avec des caractéristiques sexuées qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps masculins ou féminins. Leur corps et leurs caractéristiques sexuées sont des variations saines et naturelles des sexes humains.

Bien que les personnes intersexes naissent avec des variations des caractéristiques sexuées, ces dernières n'apparaissent pas toutes à la naissance, mais à différents moments de la vie : en période prénatale, durant l'enfance, à la puberté ou à l'âge adulte. Suivant les circonstances et les spécificités corporelles, certaines personnes peuvent ne pas savoir qu'elles sont intersexuées. Être intersexe est bien plus répandu qu'on ne le pense. Selon certaines sources, environ 1,5% des personnes possèdent des variations de caractéristiques sexuées.

Contrairement au terme « hermaphrodisme » parfois utilisé dans le langage courant, il est conseillé d'utiliser « variation biologique des caractéristiques sexuées ».

Transidentité et intersexuation sont deux choses très différentes, même si une personne peut être trans et présenter une variation des caractéristiques sexuées en même temps.





Crédit : Sam Killermann

Table des Matières

B. LE GENRE : LA DIVERSITÉ DES RÉALITÉS

RÉDIGÉ À L'AIDE DU GUIDE « LET'S TALK ABOUT SEX » co-construit par l'APEMH, le Centre LGBTIQ+ CIGALE, le CESAS, la Croix-Rouge luxembourgeoise, le Planning Familial et le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg.

8. Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle se définit par le(s) sexe(s)/genre(s) vers lequel(s) sont tournés les affinités, attirances et désirs d'une personne. Cette attirance peut se jouer à différents niveaux :

- Soit il s'agit d'une attirance purement physique
- Soit d'une attirance affective dans un sens romantique
- Ou bien des deux

Il existe plusieurs orientations sexuelles. L'être humain peut donc se sentir attiré par des personnes du sexe/genre opposé (hétérosexualité), par des personnes du même sexe/genre (homosexualité), par les deux sexes/genres (bisexualité, dans une perspective binaire), par tous les sexes et genres incluant toutes personnes non-binaires qui ne correspondent pas aux normes genrées (pansexualité) ou même, ne ressentir que très peu, voire ne ressentir aucun besoin du tout de vivre et de partager une sexualité ou de l'amour avec qui que ce soit (asexualité). Ainsi, la transidentité n'est pas une orientation sexuelle.

FOCUS

Qu'est-ce que la « Genderbread Person » ou « Bonhomme gingenre » ?

La Genderbread Person est un modèle qui décrit la manière dont la société construit le genre et les différentes composantes qui entrent en jeu. Il peut-être utilisé pour mieux comprendre la différence entre identité, expression de genre, et orientation sexuelle, mais aussi pour se poser des questions sur soi-même, enclencher une réflexion, lancer une discussion, etc.

La partie inférieure sert à se situer personnellement : à quel point vous identifiez-vous à une femme ? Quel est votre degré d'identité masculine ? Peut-être aucun des deux ? Quel degré de féminité et/ou de masculinité exprimez-vous ? Beaucoup des deux ? Beaucoup de l'un et pas beaucoup de l'autre ? Vous pouvez dessiner un point sur chaque flèche, plusieurs points pour indiquer une fourchette, ou laisser le champ vide.

PARTIE 4

SOUTENIR

Ces affirmations peuvent s'appliquer en entreprise, comme dans la vie de tous les jours.

#1. Chaque personne transgenre est unique et donc différente !

Chacun·e a des expériences, des vécus, des attentes et des préférences personnelles. De plus, il ne faut pas faire peser d'attentes sur les personnes trans, notamment concernant la transition.

#2. Le respect de la vie privée !

Toutes les personnes trans ne sont pas ouvertes à ce sujet et ne souhaitent pas nécessairement en parler. Et si une personne ne veut pas que quelqu'un soit au courant de son identité transgenre, l'employeur doit le respecter et ne pas le divulguer.

#3. Maladresses et erreurs.

Se tromper par exemple sur le prénom ou le genre de l'interlocuteur·ice s'appelle du mégenrage. Le mégenrage est une difficulté souvent vécue par les personnes trans, et est considéré comme un acte de violence. En cas d'erreur, se corriger et s'excuser.

Table des Matières

A. NOTIONS CLÉS

#4. Tout le monde peut-être trans.

Peu importe l'âge, le genre supposé, ou le métier, être trans n'est pas réservé à une catégorie de personnes en particulier.

#5. L'intersectionnalité est clé.

L'identité de genre peut s'imbriquer avec d'autres identités marginalisées (ethnicité, orientation sexuelle, âge, situation de handicap, etc.). Il est important de prendre cela en compte et de considérer la personne dans son intégralité, et pas seulement par le biais « transgenre ».

#6. Lier la parole aux actes !

Faire connaître sa volonté d'être inclusif est important, mais cela ne suffit pas pour créer un environnement professionnel sûr et sain. Les actions concrètes sont les leviers pour que cette volonté soit effective et permette aux personnes de s'épanouir.

B. STÉRÉOTYPES À DÉCONSTRUIRE

Il existe encore beaucoup de stéréotypes sur les personnes transgenres, qui sont de vraies barrières à leur inclusion dans le milieu du travail. Déconstruire ces fausses croyances permet une meilleure compréhension de la transidentité.

« Il n'y a que deux genres »

FAUX ! Le genre est une construction sociale, différente du sexe, qui a arbitrairement été séparé en deux dans nos sociétés.

« Être trans, c'est une mode »

FAUX ! Cette impression vient du fait que la parole des personnes transgenres se libère et qu'ils et elles ont de plus en plus d'espaces d'expression au XXIè siècle. Cela permet également à plus de personnes de s'informer sur le sujet, et de pouvoir être ouverts sur leur transidentité ! De plus, la transidentité n'est pas un choix.

« Les personnes trans et les tranvestis c'est pareil »

FAUX ! Le travestissement est un art, qui consiste à porter les vêtements, accessoires et ou adopter des comportements, qui sont, dans une société donnée, généralement associés au genre opposé du sien dans le but de ressembler volontairement au genre opposé. Le travestissement relève de l'apparence, ce n'est pas une identité, contrairement à la transidentité.

Table des Matières

« Les personnes transgenres dé-transitionnent souvent »

FAUX ! Dans une étude de 2015 aux Etats-Unis[1], il a été prouvé que seulement 0,4% de la population transgenre interrogée a dé-transitionné parce que les personnes se sont rendues compte qu'en fait elles n'étaient pas trans. Environ 7% de plus ont dé-transitionné à cause de pressions familiales, au travail, ou dans leur vie personnelle.

[1] S.E. James, J.L. Herman, S. Rankin, M. Keisling, L. Mottet, et M. Anafi. « The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. » Washington, DC: National Center for Transgender Equality, 2016.

« Le collaborateur ou la collaboratrice qui transitionne sera moins performante »

FAUX ! Non, l'employé·e n'est pas moins performant·e après son coming out. Au contraire, cela augmente nettement son bien-être au travail, et donc sa performance, étant donné que la personne peut être elle-même ! Néanmoins, faire son coming-out trans reste un choix personnel, et chaque personne pourrait tout aussi bien ne pas divulguer sa transidentité sans pour autant sacrifier sa performance.

« Ça se voit quand une personne est trans »

FAUX ! La même étude a prouvé que 57% des personnes transgenres interrogées n'étaient « jamais » ou « rarement » identifiées comme une personne trans (dans ce contexte, on appelle le fait d'être considéré·e, en un coup d'œil, pour une personne cisgenre, le passing). Ce chiffre monte jusqu'à 88% si l'on ajoute les personnes qui ne le sont que « parfois ».

« On peut poser des questions sur l'anatomie d'une personne trans, et la toucher »

FAUX ! Sans l'accord préalable de la personne, les questions liées au passé et au corps ne doivent pas être posées : comme « Est-ce que vous avez fait l'opération ? », « On peut dire que vous avez été une femme/un homme ? »... Et se demander : est-ce que je poserais ces mêmes questions à une personne cisgenre ?
Évidemment, on ne touche à personne sans son consentement.

Comme cité précédemment, il faut lier la parole aux actes ! Voici plusieurs pistes pour créer concrètement un environnement safe et inclusif :

1. Les politiques anti-transphobie

La transphobie est l'ensemble de propos, actes et attitudes d'hostilité, de manière ouverte et avouée ou non, à l'égard des personnes transgenres ou même de toute personne supposée être transgenre. Appliquer une politique claire et précise visant à lutter contre la transphobie dans, et à l'extérieur de l'entreprise est important. Permettre aux employé·es d'évoluer dans un environnement safe, respectueux et informé est la base d'un épanouissement au travail.

Lors du recrutement :

S'assurer que les personnes transgenres postulant dans l'entreprise ne soient pas discriminé·es est un élément majeur. En plus d'être une obligation légale, ajouter une phrase dans les offres d'emploi indiquant aux possibles candidat·es l'engagement de l'entreprise à respecter et promouvoir la diversité y compris la diversité de genre, peut aider dans ce but.

Exemple de phrase mentionnant la diversité dans les offres d'emploi :

« La qualité de vie au travail est notre priorité et nous sommes convaincu·es que la diversité et l'inclusion représentent une richesse pour nos collaborateur·rices et notre activité. »

Table des Matières

C. AGIR EN ENTREPRISE

En interne à l'entreprise :

Il est important d'avoir une politique de tolérance 0 envers la transphobie. Être indulgent·e n'aidera pas à améliorer le climat. Rappeler à l'ordre et/ou sanctionner les personnes auteurs ou autrices des comportements transphobes est un devoir, et montrera un réel soutien aux employé·es transgenres. En fonction de la situation, une éducation sur le sujet peut être nécessaire.

Lors d'un contact avec l'extérieur :

Lorsque les collaborateur·rices entrent en contact avec des client·es, associé·es ou du public, la protection des droits des personnes transgenres doit encore être assurée. Que ce soit protéger les droits des employé·es transgenres en refusant de servir des client·es transphobes, ou de condamner les employé·es agissant de manière transphobe envers un public extérieur, la continuité de la politique doit être assurée.

TIPS :

Dans les offres d'emploi, à la suite de l'intitulé du poste, indiquer la mention F/H/X afin d'être inclusif dès le premier contact avec le ou la candidat·e. Le X mentionnant l'ensemble des sexes et genres. Il est aussi possible d'omettre ces marqueurs et d'indiquer simplement que chaque personne est invitée à postuler.

2. Les formations sur la transidentité

Les politiques d'anti-discrimination ne peuvent pas s'appliquer si les équipes ne sont pas sensibilisées à la transidentité. Permettre aux équipes d'accéder à des formations, volontaires ou obligatoires, sur la transidentité durant le temps de travail permettrait au personnel de mieux accueillir leurs collègues, discuter plus librement du sujet, et de faire évoluer les mentalités de manière positive.

Dans l'idéal, l'ensemble du personnel devrait être formé sur le sujet. En revanche, les formations doivent être adaptées en fonction du public cible :

Les (services des) ressources humaines et les personnes en charge du recrutement :

Les (services) RH sont celles et ceux qui ont le plus de contact humain avec les équipes. Les former sur la transidentité et l'importance des respecter leurs droits dans les entreprises pourra leur permettre de mieux conseiller et soutenir les personnes transgenres en cas de besoin. De plus, former les chargé·es de recrutement diminue les éventuelles discriminations transphobes à l'embauche.

Les managers :

Pour créer un environnement favorable, il est essentiel que les figures d'autorité adoptent des comportements inclusifs. Si les hauts dirigeants et les managers font preuve de soutien, cela a tendance à avoir un effet de retombée positif aussi bien sur les personnes trans, que sur les autres employé·es managé·es.

Table des Matières

Pour les structures qui n'auraient pas la possibilité de mettre en place des formations, les associations peuvent être une mine de conseils et peuvent aiguiller vers de la documentation adaptée.

TIPS : *Proposer une formation dédiée aux questions de diversité avec un focus sur la transidentité dès l'onboarding. L'association Rosa Lëtzebuerg propose des formations en lien avec le statut des travailleurs et travailleuses, et adapte son contenu en fonction de ce dernier. Le Centre LGBTIQ+ Cigale propose également des formations « sur mesure » en fonction des besoins de l'entreprise.*

FOCUS

Les biais inconscients

La discrimination découle en grande partie de biais inconscients (Kahneman, 2013[3]). Les biais inconscients nous amènent à juger positivement, avant même de les connaître, les personnes qui nous ressemblent, et à « préjuger » négativement les autres. Les biais inconscients sont aussi à l'origine de l'inexactitude des stéréotypes. Dans l'ensemble, les biais inconscients contribuent à la discrimination des groupes minoritaires, par la population majoritaire.

Selon les recommandations de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), tout programme d'action visant à améliorer l'intégration des personnes transgenres pourrait s'articuler autour d'une formation sur les biais inconscients. Cette formation consiste à aider les individus à prendre conscience de leurs préjugés et stéréotypes inconscients, et à leur apprendre à les surmonter.

[3] *Kahneman, D. (2013), "Thinking, Fast and Slow", Farrar, Straus et Giroux.*

3. Soutenir au quotidien les employé·es transgenres

Il n'existe pas de procédure sur que faire et comment se comporter. Chaque structure et situation est unique et doit être analysée dans son ensemble. Néanmoins, certaines pratiques et comportements permettent de tendre vers un environnement sûr et sain pour les personnes transgenres dont la communication avec les personnes directement concerné·es est impérative.

Identité civile :

- Laisser aux personnes le choix de dévoiler leur transidentité aux autres, client·es ou salarié·es.

Lors de l'arrivée en entreprise, du coming-out et/ou de la transition :

- Proposer d'établir avec une personne de confiance un suivi de l'employé·e durant les premiers mois de son arrivée ou de sa transition, avec son ou sa manager, un·e membre des RH, un·e membre du réseau LGBTI de l'entreprise…
- Déterminer avec l'employé·e si et comment il ou elle veut parler de sa transidentité avec ses collègues : soi-même ? Laisser le manager le faire ? Ne pas le révéler ?
- Assurer le soutien des autres employé·es, conformément aux demandes de l'employé·e transgenre concerné·e.

Congés :

- Si demandé, laisser la possibilité d'avoir quelques jours de congés suite à un coming-out, le temps de prévenir les équipes et assurer une transition administrative plus agréable.

Table des Matières

Utilisation du prénom choisi par la personne et les bons pronoms :

- Permettre aux employé·es de changer leurs noms et informations dans les fichiers de l'entreprise par une simple demande, même sans changement officiel à l'Etat civil et/ou transition physique. De même sur le matériel interne à l'entreprise type badge, porte-nom, e-mail, nom d'utilisateur, carte de visite…
- Ne pas utiliser le deadname (ancien nom) de la personne même pour parler du passé.
- De façon générale, éviter de genrer une personne que l'on ne connait pas : par exemple éviter les « madame » ou « monsieur » lorsque l'on accueille une personne (exemple pour une lettre : Chers Mesdames, Messieurs et toute personne ne s'identifiant pas en ces termes).
- Annoncer ses propres pronoms (il/lui, elle/elle, iel…) lorsque l'on se présente pour la première fois à quelqu'un. Cela peut inciter positivement la personne en face à faire de même. Cette information peut également être indiquée dans les signatures de mail, les cartes de visite...

Exemple : « Bonjour, je m'appelle Dominique. Mon pronom est « elle », et je travaille au département des Ressources Humaines. Enchantée ! »

TIPS : *Faire en sorte que la personne en charge de la diversité dans l'entreprise soit clairement identifiée et joignable par l'ensemble des collaborateur·rices. Par exemple en le faisant savoir aux nouveaux et nouvelles recru·es, en l'affichant à un endroit visible de tous·tes ou encore sur l'intranet de l'entreprise.*

Briser les normes binaires de genre :

- Pour les toilettes et vestiaires : l'idéal est de proposer, pour chaque commodité, un espace réservé aux femmes, aux hommes et un espace non-genré. Ainsi que des cabines individuelles vérouillables et totalement fermées (sans espaces sous la porte ou au-dessus des murs). Également, disposer d'un bac à déchèts pour les produits d'hygiène et mettre ces produits à disposition dans chaque espace. Enfin, laisser chaque personne utiliser les espaces qu'il ou elle souhaite. Cela permet d'assurer également la sécurité des personnes.
- Laisser chacun·e porter les vêtements qu'il ou elle souhaite. En cas de tenue imposée, proposer un dress code unisexe.

Mutations et voyages d'entreprise :

- Conformément aux lois en vigueur (voir PARTIE 3), avant d'envoyer un·e employé·e transgenre à l'étranger, vérifier que sa sécurité y sera assurée.
- Lors d'une mutation ou d'un voyage, suivre la situation de l'employé·e une fois sur place pour voir si la personne y est confortable et en sécurité.
- Demander un feedback après le mouvement, afin d'identifier les possibles problèmes liés à la transidentité rencontrés sur place et ajuster les futures expériences des employé·es transgenres à l'étranger.

4. Réseau LGBTI en entreprise

Un réseau ou un ERG (de l'anglais Employee Resource Group, qu'on peut traduire par « groupe de référence pour les employé·es ») est un groupe mené par les collaborateurs et collaboratrices volontaires d'une entreprise, dans le but de favoriser un lieu de travail diversifié et inclusif, en accord avec la mission, les valeurs, les buts, les pratiques commerciales et les objectifs de l'organisation.

Créer un réseau avec les personnes LGBTI de l'entreprise permet de créer un sens de communauté et d'appartenance pour les employé·es. Ce groupe serait aussi en contact avec la direction de l'entreprise pour les conseiller sur les décisions liées aux questions LGBTI.

Cependant, pour les personnes qui veulent garder leur parcours trans privé, cela pourrait conduire à une révélation non désirée. La participation à un ERG doit donc être sur une base volontaire, chacun·e peut décider si cela peut l'aider ou non.

Pour les structures qui ne pourraient créer un tel réseau, créer un groupe de discussion sur le sujet de la diversité au travail peut être un premier pas pour aider à améliorer le climat pour les personnes transgenres.

Table des Matières

C. AGIR EN ENTREPRISE

5. Soutenir la communauté transgenre à l'extérieur de l'entreprise

En plus de montrer l'engagement de l'entreprise auprès de la communauté transgenre, même en dehors des employé·es, afficher publiquement son soutien permet de pousser la société vers des changements généraux bénéfiques.

Communiquer sur le soutien apporté aux personnes transgenres en parallèle des actions concrètes est important. Cela attire de nouveaux talents, et montre que l'entreprise s'allie à la cause. Pour cela, les entreprises peuvent par exemple :

- Soutenir via du mécénat de compétence et/ou soutenir financièrement des associations œuvrant pour les droits des personnes transgenres ;
- Organiser des sessions de recrutements en lien avec des structures œuvrant pour l'inclusion ;
- Décider d'investir dans des pays ou travailler avec des client·es défendant les droits des personnes transgenres ;
- De manière inverse, refuser de travailler avec des client·es transphobes, ou d'investir dans des pays mettant en place des législations transphobes.

Ces leviers peuvent être un puissant moyen d'inciter au changement.

PARTIE 5

CADRE LÉGAL LUXEMBOURGEOIS

PARTIE 3 - CADRE LÉGAL LUXEMBOURGEOIS

Réalisée par l'étude DSM Avocats à la Cour

A. POUR LES TRAVAILLEUR·EUSES TRANS

Peu de questions spécifiques en matière de transidentité sont explicitement réglées par le droit luxembourgeois, notamment en matière de droit du travail.

Ainsi, il faut dans chaque situation se demander si le comportement auquel le· la salarié·e fait face est susceptible ou non de constituer un comportement prohibé au sens du Code du travail, tel qu'un cas de discrimination ou de harcèlement.

B. SONDAGES

Une analyse du genre des salarié·es d'une entreprise regroupera des données sensibles dont la collecte et le traitement sont en principe interdits par le RGPD.

Néanmoins, elles peuvent être collectées sous certaines conditions dont le consentement de la personne concernée.

Si des données sensibles sont collectées et traitées sur base du consentement, il est nécessaire que celui-ci soit donné de façon libre et éclairée, surtout dans une relation de travail dans laquelle il n'est pas recommandé d'utiliser cette base de licéité à cause de la relation hiérarchique entre l'employé·e et l'employeur.

Par exemple, la mise en place d'une case à cocher « Je ne préfère pas répondre » permettrait d'assurer la bonne utilisation de cette base de licéité.

D'autres obligations propres au RGPD s'appliquent à ce traitement : droit des personnes concernées, information des personnes concernées, AIPD, mesures de sécurité, etc.

Anonymiser les réponses permettrait de sortir complètement du périmètre d'application du RGPD puisque les données ne seraient alors plus des données personnelles (à condition que les données soit complètement anonymisées (de la collecte à la suppression, pour tous les acteurs impliqués)), et les pseudonymiser pourra alléger certaines des obligations du RGPD détaillées ci-dessus.

Consentement libre et éclairé

Anonymiser les réponses

TIPS : *Réaliser des sondages en interne peut être utile afin d'appuyer des propositions d'action auprès de la hiérarchie. Or, comme susnommé, ce type de sondage doit respecter la législation en vigueur. Voici quelques conseils de rédaction :*

- *Préciser pourquoi ces informations sont demandées : par exemple pour aider une étude sur la transidentité en entreprise, pour une question de sécurité, pour le réseau LGBTI de l'organisation, etc.*
- *Utiliser des formulations respectueuses, comme "vous identifiez-vous avec le genre qui vous a été assigné à la naissance ?"*
- *Donner la possibilité aux personnes de modifier leurs réponses*

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

Une protection qui dépasse le cadre du droit du travail

Alors que les personnes transgenres sont bien trop souvent encore susceptibles de faire l'objet de discriminations, il est important de faire le point sur la protection que leur apporte la « loi » au sens large.

S'il est vrai que les dispositions légales visant à protéger la transidentité ne sont parfois qu'à leurs débuts et peuvent en pratique s'avérer quelque fois insuffisantes, il n'en demeure pas moins que connaître ses droits reste le meilleur moyen de veiller à ce que ceux-ci soient respectés.

À cet égard, il mérite d'une part d'être précisé que l'identité de genre fait l'objet d'une protection qui dépasse de loin le cadre du droit national.

En effet, les personnes transgenres au Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas uniquement protégées par les institutions et le droit national, mais également par certaines institutions et droits dits « supranationaux ».

Ces derniers sont placés au-dessus et priment les autorités nationales auxquelles ils s'imposent.

Un exemple éminent est celui de la protection accordée par la **Convention européenne des droits de l'Homme** (en abrégé « CEDH ») signée par les membres du Conseil de l'Europe le 4 novembre 1950.

L'article 14 de cette Convention prévoit ce qui suit :

« Interdiction de discrimination -

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

Cet article interdit non seulement les discriminations basées sur le sexe biologique des personnes mais également sur l'identité de genre.

Le Grand-duché de Luxembourg a ratifié cette Convention en 1953 et celle-ci est pleinement applicable sur le territoire national.

Table des Matières

C. EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA TRANSIDENTITÉ

En principe donc, toute personne transgenre s'estimant victime d'une violation de cette Convention et notamment de son article 14 peut, en cas de violation de cet article et sous certaines conditions, agir contre l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg en saisissant la Cour Européenne des Droits de l'Homme siégeant à Strasbourg et demander une indemnisation.

Si les conditions d'une telle action devant la Cour Européenne des droits de l'Homme sont strictement encadrées, et qu'en principe il faut avoir épuisé les voies de recours internes de l'Etat concerné, il n'en reste pas moins que les dispositions de la Convention Européenne des Droits de l'Homme peuvent être directement invoquées devant les juridictions nationales lors d'un procès.

Il est fondamental de garder cela à l'esprit alors que l'article 14 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme pourra notamment être invoquée en vue de tenter de faire échec à une disposition de droit national qui bien qu'en vigueur y serait contraire.

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

Une protection qui dépasse le cadre du droit du travail

Par ailleurs, il faut d'autre part souligner que la protection de la transidentité dépasse également au niveau national de loin le cadre du droit du travail.

L'identité de genre est en effet protégée au sein même du plus important texte juridique national, à savoir la Constitution du Grand-duché de Luxembourg du 17 octobre 1868 (modifiée plusieurs fois depuis cette date), laquelle prévaut sur toutes les autres normes de droit interne, tel que notamment le Code du travail.

Ainsi, **l'article 10 bis paragraphe 1er de la Constitution du Grand-duché de Luxembourg** dispose que :

« Les luxembourgeois sont égaux devant la loi », ce à quoi ***l'article 111 ajoute que*** *: « Tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi » et* ***l'article 11 paragraphe 2*** *que : « Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes ».*

Avoir en tête que la Constitution de l'État garantit des droits aux personnes transgenres est également important afin de pouvoir vérifier et s'assurer que les autres normes de droit national auxquelles ces personnes sont susceptibles d'être confrontées n'entrent pas en contradiction avec pareille protection.

C. EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA TRANSIDENTITÉ

En ce sens, si une personne transgenre se trouve confrontée à l'occasion d'une procédure judiciaire devant notamment les juridictions du travail, à une disposition qu'elle estime contraire à la protection offerte par la Constitution, elle pourra en principe faire saisir la Cour Constitutionnelle du Grand-Duché de Luxembourg afin de lui demander de vérifier la conformité d'une loi à la Constitution.

Dans le cas où une disposition était déclarée non-conforme à la Constitution, les juridictions du travail en charge du litige ne pourraient alors pas faire application de celle-ci.

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

La protection en matière de droit du travail

Si la protection de la transidentité dépasse heureusement le cadre du droit du travail, il reste toutefois crucial de s'attarder à la protection spécifique offerte par cette branche du droit aux personnes transgenre, et ce alors qu'elle régit une part importante de la vie en société que constituent les relations de travail.

Pour toutes les contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs et leurs salarié·es, y compris celles survenant après que la relation contractuelle entre les deux ait pris fin, ce sont les juridictions du travail qui sont compétentes, à savoir le Tribunal du travail en première instance, et la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail en instance d'appel.

Ce sera donc en principe devant ces juridictions qu'un·e salarié·e rencontrant des difficultés liées à sa transidentité dans le cadre de ses relations avec son employeur, voire ses collègues et/ou autres personnes avec qui il se trouve en contact du fait de son travail (cf. infra), devra se pourvoir.

Il convient de préciser que le recours à un avocat n'est pas obligatoire, même si conseillé, s'agissant des procédures devant le Tribunal du travail. Des modèles-types de procédure sont par exemple disponibles sur le site internet de la Chambre des salariés.

En revanche, il devient obligatoire de se faire représenter par un avocat à la Cour en instance d'appel.

Ces bases de procédure ayant été énoncées, il faut s'attarder sur la protection concrètement apportée par le droit du travail en matière d'identité de genre.

À cet égard, le droit du travail luxembourgeois protège dans son état actuel les personnes transgenres principalement contre les fléaux que sont d'une part la discrimination et d'autre part le harcèlement, et par conséquent des situations susceptibles d'en découler.

Ces deux notions couvrant cependant comme nous allons le voir plusieurs cas de figure, nous nous limiterons ici à traiter des dispositions étant plus spécifiques aux questions du genre et de la transidentité.

Discrimination basée sur le sexe

Une discrimination n'est pas nécessairement fondée sur le sexe d'une personne.

Au contraire, une discrimination peut également avoir lieu lorsqu'une différence de traitement injustifiée entre des salarié·es est fondée sur un autre des critères de distinction prohibés par le Code du travail, à savoir : la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance à une nationalité, une race ou ethnie.

Nous nous limiterons toutefois en l'espèce à la discrimination basée sur le sexe, tout en précisant que s'il s'agit de cas de protection distincts, la protection reste bien entendue cumulative.

Une personne transgenre pourra faire l'objet de discrimination sur base de l'un des autres motifs prohibés précités, même si ces questions ne seront pas traitées ci-après.

Définitions - Domaine de protection

Depuis une loi du 3 juin 2016 modifiant notamment l'article L. 241-1. (1) du Code du travail, il est désormais expressément prévu qu'***une discrimination fondée sur un changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe en tant que tel.***

> ***L'article L. 241-1. (1) du Code du travail dispose*** *ainsi plus précisément que :*
>
> *« Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.*
>
> ***Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe ».***

Il est suivi par **l'article L.241-1. (2) du Code du travail** qui définit plus spécifiquement la notion de discrimination et prohibe en principe tant les situations de **discrimination directe** que de **discrimination indirecte.**

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

La protection en matière de droit du travail

Discrimination directe : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison notamment de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Exemples :

- L'employeur refuse d'embaucher des personnes qui ont changé de sexe ;
- L'employeur licencie un·e salarié·e en raison de son changement de sexe.

En principe, toute forme de discrimination directe est au sens de cet article strictement prohibée.

L'article L. 241-3. du Code du travail prévoit toutefois comme unique exception que :

« […] une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens de la présente loi lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

Il n'existe cependant à ce jour pas de décision de justice au Grand-Duché de Luxembourg qui ait tranché la question du caractère justifié ou non d'une différence de traitement basée sur la transidentité. Il est toutefois difficile de concevoir quelle exception pourrait en l'espèce être susceptible de trouver justification.

Table des Matières

Discrimination indirecte : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Exemple

- Si un employeur refusait toute prime aux salarié·es ayant été en congé de maladie durant l'année, cela devrait pouvoir être considéré comme constitutif d'une discrimination indirecte à l'égard des personnes transgenre. Car, dans le cas où un·e salarié·e aurait été en processus de transition médicale durant l'année, il ou elle aurait été amenée à être en congé maladie.

Cela étant, la décision de l'employeur peut échapper à la qualification de discrimination indirecte si ce dernier prouve l'existence d'une justification objective du critère retenu par lui.

À nouveau, il n'existe pas de jurisprudence luxembourgeoise en la matière d'exception au principe de non-discrimination indirecte.

Le droit du travail ne se limite par ailleurs pas à interdire la discrimination basée sur le sexe en tant que tel, mais prohibe également au travers de ***l'article L. 241-1. (4) du Code du travail*** *toute discrimination dite « par injonction » :*

« Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens du présent chapitre ».

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

La protection en matière de droit du travail

Exemples :

- Le cas de l'employeur qui donnerait comme instruction à son département ressources humaines de ne pas embaucher de personnes transgenres.

Par conséquent, ces comportements étant considérés comme des cas de discrimination, ils sont au même titre prohibés.

Par ailleurs, il va sans dire que l'interdiction de toute discrimination à l'encontre des personnes transgenres du fait de leur transidentité ne peut s'avérer utile que si les salarié·es en étant victimes font l'objet d'une protection particulière lorsqu'ils s'en défendent ou s'en plaignent.

L'article L. 241-8. du Code du travail *vient donc ajouter dans ce contexte que :*

« Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement [entre hommes et femmes] défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration[…] ».

Table des Matières

C. EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA TRANSIDENTITÉ

Ainsi, en cas de licenciement basé sur un tel motif prohibé, le salarié peut dans un délai bref de quinze jours intenter une action afin de voir constater la nullité du licenciement et garder ou recouvrer son emploi.

Il importe de préciser que si le motif prohibé est avéré, le juge ne disposera d'aucune marge d'appréciation et devra impérativement prononcer la nullité du licenciement intervenu sur cette base ainsi que le maintien ou en cas de licenciement avec effet immédiat la réintégration du·de la salarié·e dans l'entreprise devra également être ordonnée.

Cela étant, il va de soi que cette solution n'est pas forcément souhaitable pour la personne faisant l'objet de représailles, alors que celle-ci ne désirera pas forcément conserver l'emploi en question.

La question se pose alors de savoir si dans pareille hypothèse le·la salarié·e plutôt que de demander à voir prononcer la nullité du licenciement et son maintien voire sa réintégration peut choisir de demander plutôt à voir prononcer le caractère abusif du licenciement et réclamer des dommages et intérêts conformément à la protection de droit commun contre les licenciements abusifs.

Les tribunaux n'ont à ce jour pas encore tranché cette question concernant des cas de discrimination.

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

La protection en matière de droit du travail

SANCTION

En dépit de l'interdiction de toute discrimination basée sur le changement de sexe et/ou l'identité de genre, il n'est pas exclu qu'un employeur tente malgré tout d'insérer des dispositions discriminatoires dans les contrats de travail, voire dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Si de telles pratiques peuvent avoir un but d'intimidation ou de dissuasion, il faut garder à l'esprit que de telles dispositions sont nécessairement nulles et qu'elles ne peuvent en aucun cas trouver application au détriment d'un·e salarié·e.

*En effet, **l'article L. 241-9. du Code du travail** prévoit très clairement que :*

« Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement [entre hommes et femmes] ».

Exemple :

- Si le contrat de travail stipule qu'un changement de sexe sera assimilé à une faute grave du·de la salarié·e pouvant entrainer son licenciement, cette clause sera nulle et réputée non-écrite. En d'autres termes, elle ne s'appliquera pas et l'employeur ne pourra en aucun cas s'en prévaloir. Si malgré tout l'employeur licencie le·la salarié·e sur base d'un tel motif, le licenciement sera abusif.

Table des Matières

CHARGE DE LA PREUVE

Le Code du travail prévoit un allègement de la charge de la preuve en matière de discrimination alors qu'il peut s'avérer très difficile en pratique pour un·e salarié·e de prouver qu'il ou elle en est, ou en a été, victime.

Si de telles pratiques peuvent avoir un but d'intimidation ou de dissuasion, il faut garder à l'esprit que de telles dispositions sont nécessairement nulles et qu'elles ne peuvent en aucun cas trouver application au détriment d'un·e salarié·e.

Ainsi, si le·la salarié·e parvient dans le cadre d'une procédure devant les juridictions du travail à apporter la preuve de faits concrets qui permettent de présumer qu'une discrimination a ou a eu lieu, ce sera alors à l'employeur de démontrer que tel n'est pas le cas.

Par exemple, l'employeur pourra alors prouver qu'il existe une justification objective à la décision ayant conduit à une différence de traitement.

*Ce principe d'allègement de la charge de la preuve est posé par **l'article L. 244-3 du Code du travail** :*

« Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ».

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

La protection en matière de droit du travail

Harcèlement

Le droit du travail connait trois types de harcèlement :

- Le harcèlement moral (Article L. 311-1 du Code du travail, Article 1134 du Code civil, Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part) ;
- Le harcèlement discriminatoire (Art. L. 241-1 (2) et (3) et Article L. 251-1 (3) du Code du travail) ;
- Le harcèlement sexuel (Article L. 245-2 du Code du travail).

Le harcèlement moral n'étant pas lié à des questions de sexe, respectivement changement de sexe ou de transidentité, il ne sera pas traité en l'espèce.

Bien évidemment, il reste prohibé et les personnes transgenres peuvent s'en défendre si celui-ci est avéré.

Définitions - Domaine de protection

Le Code du travail distingue entre le **harcèlement discriminatoire basé sur le sexe** et **le harcèlement sexuel**.

La **notion de harcèlement discriminatoire basé sur le sexe** est définie à **l'article L. 241-1. (2), 3e tiret du Code du travail :**

« **Harcèlement** » : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Exemple :

- Insultes récurrentes liées à la transidentité d' un·e salarié·e.

Table des Matières

C. EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA TRANSIDENTITÉ

L'article L. 241-1. (3) du Code du travail précise que :

« Le harcèlement [discriminatoire basé sur le sexe] et le harcèlement sexuel tel que défini à l'article L. 245-2 sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne ».

En pratique, il peut s'avérer compliqué de démontrer que le harcèlement discriminatoire est pratiqué en raison de la transidentité de la victime.

Cela étant, si la victime de harcèlement discriminatoire basé sur le sexe (ou de harcèlement sexuel tel que développé ci-après) parvient à le prouver, elle pourra bénéficier de la même protection qu'en matière de discrimination, à savoir que les représailles sont interdites et qu'elle pourra notamment solliciter devant les juridictions du travail la nullité de tout acte éventuel posé en contradiction avec les dispositions prohibant le harcèlement discriminatoire basé sur le sexe (ou prohibant le harcèlement sexuel).

La notion de **harcèlement sexuel** est quant à elle définie à **l'article L. 245-2 du Code du travail** :

« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail […] tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

1. le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;

2. le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;

3. un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé ».

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

La protection en matière de droit du travail

Exemple :

- Attouchements, propos et/ou gestes connotés sexuellement, etc.

L'article L. 245-3. du Code du travail dispose que le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail est considéré comme contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

À cela ***l'article L. 245-4. du Code du travail*** *ajoute que :*

« (1) L'employeur et le salarié doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information ».

Par conséquent, la protection contre le harcèlement sexuel dont peuvent être victimes les salarié·es transgenres (comme les autres salarié·es d'ailleurs) va au-delà d'une simple protection vis-à-vis de l'employeur et des autres salarié·es alors qu'elle s'étend à tout éventuel client·e ou fournisseur de l'entreprise avec lequel le·la salarié·e transgenre pourrait être amené·e à être en contact dans le cadre de son travail.

Cela étant, si l'employeur a l'obligation de mettre fin à tout harcèlement dont il viendrait à avoir connaissance, encore faut-il qu'il en ait effectivement connaissance.

Pour cela, il convient pour le·la salarié·e victime de tels faits d'en informer son employeur, respectivement ses supérieurs hiérarchiques, des faits dont il ou elle se considère victime.

Il est recommandé dans pareil cas de se ménager la preuve d'une telle information en agissant de préférence par écrit ou au moins devant témoins.

Le Code du travail ne précise pas quelles sanctions l'employeur doit ou peut prendre à l'encontre de l'auteur·rice des faits de harcèlement sexuel.

L'employeur devra donc choisir parmi les sanctions disciplinaires offertes à lui celle qui lui semble adaptée en fonction de la gravité des faits (avertissement, licenciement, etc.).

En complément de ce qui précède, ***l'article L. 245-5. du Code du travail*** *prévoit également que :*

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 245-2 ou pour les avoir relatés.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute résiliation du contrat de travail en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité de la résiliation du contrat de travail et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) […] ».

CHARGE DE LA PREUVE

À l'instar des cas de discriminations, le Code du travail prévoit également un allègement de la charge de la preuve tant pour les cas de harcèlement discriminatoire que de harcèlement sexuel (Article L. 245-3 du Code du travail). Le principe est le même que celui développé supra.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, le Code du travail prévoit en outre en son ***article L. 245-2, point 3, dernier alinéa*** *que l'élément intentionnel est présumé :*

« L'élément intentionnel du comportement est présumé ».

Ainsi, si le·la salarié·e parvient à démontrer devant les juridictions du travail que des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel se sont produits à son égard (propos indécents, attouchements, etc.), il sera présumé que leur auteur·rice a agi volontairement pour porter atteinte à l'intégrité du·de la salarié·e, et ce sera à l'auteur·rice des faits de démontrer que tel n'a pas été le cas.

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

La protection en matière de droit du travail

POSSIBILITÉ DE DÉMISSION DU·DE LA SALARIÉ·E VICTIME DE HARCÈLEMENT

Malheureusement, en dépit de toutes les dispositions ayant vocation à protéger les salarié·es contre des faits de harcèlement discriminatoire ou sexuel, il ne peut être exclu que dans certains cas la personne victime de tels agissements n'ait en pratique d'autre choix que de quitter son entreprise si la situation ne s'améliore pas.

Dans une telle hypothèse, le·la salarié·e victime pourra :

- Démissionner avec préavis, sans alors pouvoir exiger des dommages et intérêts, sauf éventuellement pour le préjudice moral à l'employeur, et sera dans ce cas privé d'indemnité de chômage ; ou
- démissionner avec effet immédiat conformément à l'article L. 245-7 du Code du travail pour faute grave dans le chef de l'employeur, auquel cas il pourra s'il prouve l'inaction fautive de l'employeur exiger l'indemnisation de son préjudice matériel et moral. Dans pareille hypothèse le·la salarié·e pourra demander à obtenir provisoirement des indemnités de chômage, lesquelles pourront être conservées par lui ou elle si son action contre l'employeur est gagnée, mais devront être remboursées si la faute grave de l'employeur n'est pas prouvée.

Table des Matières

Les sanctions pénales

Au-delà des aspects de droit du travail, les faits de discrimination sont également susceptibles d'être poursuivis et sanctionnés sur le plan pénal.

L'article 454 du Code pénal *interdit en effet expressément toute discrimination fondée sur le changement de sexe et l'identité de genre en ce qu'il dispose :*

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur changement de sexe, de leur identité de genre, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, du changement de sexe, de leur identité de genre, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés ».

Ainsi, toute personne s'estimant victime d'une discrimination basée sur son changement de sexe et/ou son identité de genre a la possibilité d'agir devant les juridictions pénales afin de demander à voir condamner l'auteur·rice des faits.

C. EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA TRANSIDENTITÉ

1. Quel est le champ de protection de la loi ?

Les sanctions pénales

Sans entrer dans trop de détails, il faut noter que dans le cadre d'une procédure pénale, si l'auteur·rice des faits est reconnu·e coupable de discrimination au sens de l'article 454 du Code pénal, il ou elle pourra être condamné·e à payer une amende au profit de l'Etat et/ou à une peine d'emprisonnement, ainsi que le cas échéant à indemniser la victime.

L'article 455 du Code pénal prévoit qu'une discrimination visée à l'article 454 sera punie d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou de l'une de ces peines seulement, notamment lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, respectivement à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du Code pénal.

Afin d'initier une procédure pénale, il est possible à la victime de discrimination au sens de l'article 454 du Code pénal :

- de déposer une plainte auprès d'un commissariat de police ;
- de déposer une plainte écrire auprès du Parquet ;
- de déposer une plainte avec constitution de partie civile écrite auprès du juge d'instruction, auquel cas la victime devra alors consigner une somme d'argent fixée par le juge d'instruction en vue de couvrir les frais de procédure (en général quelques centaines d'euros).

Pour plus de renseignements concernant ces démarches, il est possible de consulter le site internet www.justice.lu.

Pour conclure, il faut souligner que le fait d'agir au pénal ne prive en principe pas une victime de discrimination de son droit d'agir le cas échéant également devant les juridictions du travail, par exemple pour faire annuler un licenciement fondé sur des motifs discriminatoires.

2. Vers qui se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement ?

Les principaux organismes vers lesquels se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement sont listés ci-après.

Il convient cependant de préciser qu'il peut être conseillé de se faire assister d'un avocat en raison de la technicité particulière des procédures à mettre en œuvre.

Les salarié·es dont les ressources financières sont insuffisantes pour assumer leurs frais de leur défense ont la possibilité de formuler une demande d'assistance judiciaire auprès du Conseil de l'Ordre des Avocats dont les coordonnées sont indiquées ci-après.

En cas de discrimination

EMPLOYEUR

Les salarié·es peuvent bien entendu rapporter les problèmes dont ils s'estiment victimes à leur employeur et lui demander d'y faire mettre un terme.

Dans ce contexte, les salarié·es sont tel que développé ci-avant protégés en vertu de **l'article L. 241-8 du Code du travail** et ne peuvent faire l'objet de représailles en raison de pareille dénonciation.

Cela étant, se tourner vers l'employeur ne sera pas forcément utile si ce dernier est lui-même à l'origine des faits de discrimination.

Dans pareil cas, il est toutefois recommandé de le mettre en demeure par écrit de cesser tout comportement discriminatoire.

Table des Matières

DÉLÉGUÉ·ES DU PERSONNEL

Par ailleurs, les salarié·es peuvent de manière générale toujours s'adresser aux délégué·es du personnel de l'entreprise s'il en existe. Ces derniers peuvent avec l'accord du·de la salarié·e concerné·e intervenir en tant qu'intermédiaire auprès de l'employeur pour faire cesser tout fait de discrimination.

*Il est dans ce contexte renvoyé à **l'article L. 414-2. du Code du travail** qui dispose que :*

« (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social ».

Cela étant, il n'existe en principe une délégation du personnel que dans des entreprises comptant un nombre supérieur ou égal à 15 salarié·es.

Si tel est toutefois le cas et qu'une délégation du personnel est mise en place, celle-ci désigne alors parmi ses membres ou parmi les autres salarié·es de l'entreprise un·e **délégué·e à l'égalité** conformément à **l'article L. 414-15 (1) du Code du travail,** auprès duquel un·e salarié·e transgenre qui s'estime victime de discrimination peut également se tourner.

*La mission du·de la délégué·e à l'égalité est définie par l'article **L. 414-15 (2) du Code du travail :***

« Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement […] en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail ».

2. Vers qui se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement ?

Les principaux organismes vers lesquels se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement sont listés ci-après.

En cas de discrimination

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est une des principales autorités en charge de veiller et contrôler la bonne application de la législation en matière de non-discrimination.

Des faits de discrimination peuvent donc lui être rapportés et l'ITM interviendra alors le cas échéant directement auprès de l'employeur.

Table des Matières

CENTRE POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT (CET)

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) a été créé par une loi du 28 novembre 2006, et ce spécifiquement en vue de traiter des problèmes de discrimination.

Sa mission est notamment d'« *apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits* ».

Dans ce contexte, le CET est également en charge de produire et fournir toute information et toute documentation dans le cadre de sa mission. Il n'a cependant pas de pouvoir contraignant vis-à-vis de l'employeur ou des autres salarié·es.

ASBL COMBATTANT LES DISCRIMINATIONS

La personne victime de discrimination peut également agir judiciairement au travail d'une association sans but lucratif d'importance nationale, même si celles-ci ne sont pas nombreuses à l'heure actuelles.

À cet égard, l'association sans but lucratif ACTION LUXEMBOURG OUVERT ET SOLIDAIRE - LIGUE DES DROITS DE L'HOMME A.S.B.L. a obtenu les agréments ministériels pour agir en justice notamment dans le domaine de l'anti-discrimination de manière générale et les personnes transgenres peuvent donc en cas de problème se rapprocher de celle-ci.

2. Vers qui se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement ?

Les principaux organismes vers lesquels se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement sont listés ci-après.

En cas de harcèlement

EMPLOYEUR

L'employeur doit intervenir pour faire cesser tout fait de harcèlement ayant cours dans son entreprise dès lors qu'il est mis au courant du problème. Dans ce contexte repose sur lui une obligation dite d'enquête. Il devra alors choisir le cas échéant choisir la sanction qui lui semble adéquate vis-à-vis de l'auteur·rice du harcèlement.

Ainsi, une victime de faits constitutifs de harcèlement devra en informer son employeur, et ce de préférence par écrit afin de se ménager une preuve de pareille information.

Faute pour l'employeur d'intervenir en cas de harcèlement de la part de collègues de travail, le·la salarié·e victime pourra tenter d'engager la responsabilité civile de ce dernier.

Table des Matières

DÉLÉGUÉ·E À L'ÉGALITÉ

L'article L. 245-6. du Code du travail donne également compétence en la matière au·à la délégué·e à l'égalité :

« (1) Le délégué à l'égalité ou à défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel, et le délégué à l'égalité, s'il en existe, sont habilités à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensés par la personne harcelée.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un délégué dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel ».

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

L'ITM est une des principales autorités en charge de veiller et contrôler la bonne application de la législation en matière de santé et sécurité au travail.

Elle a une compétence spécifique en matière de harcèlement sexuel de sorte qu'il est possible de contacter cet organisme en cas de problème en la matière.

2. Vers qui se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement ?

Les principaux organismes vers lesquels se tourner en cas de discrimination ou de harcèlement sont listés ci-après.

En cas de harcèlement

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (CET)

Le CET est comme nous l'avons vu compétent en matière de discrimination, et partant en matière aussi de harcèlement sexuel lequel est assimilé à une discrimination fondée sur le sexe.

Comme déjà indiqué, le CET ne dispose toutefois pas de pouvoir de contrainte.

Il peut cependant s'avérer utile de contacter le CET en vue d'obtenir des conseils.

C. EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA TRANSIDENTITÉ

FOCUS

Sécurité au travail

L'employeur peut-il envoyer une personne transgenre en voyage d'affaires dans un pays manifestement hostile aux personnes LGBTI ?

Bien qu'il n'existe pas de jurisprudence ayant tranché cette question, il apparait possible d'y répondre par la négative, considérant que le·la salarié·e concerné·e pourrait encourir des risques lors d'un tel déplacement.

*En effet, **l'article L. 312-1. Al. 1er du Code du travail** prévoit que :*

« L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail ».

Dans ce contexte, l'employeur a tout d'abord une obligation d'évaluer et d'identifier les risques présents au sein de son entreprise.

***L'article L. 312-2 (4) du Code du travail** ajoute à cela que :*

« […] l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement :

1. ***Évaluer les risques pour la sécurité et la santé** des salariés, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. A la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent : garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés, être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;*
2. *lorsqu'il confie des tâches à un autre salarié, prendre en considération les capacités de ce salarié en matière de sécurité et de santé […] ».*

Si des risques sont identifiés, l'employeur doit alors faire en sorte de des éviter, ou sinon mettre en œuvre la solution la moins dangereuse s'il existe différentes options.

*Qui plus est, conformément à **l'article L. 312-2. (1) et (2) du Code du travail** :*

« (1) Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

(2) L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe (1), premier alinéa, sur la base des principes généraux de prévention suivants :

1. éviter les risques ;

2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3. combattre les risques à la source ;
[…]

6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
[…] ».

2. Vers qui se tourner en cas de manquement à la sécurité ?

DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ

En cas de problème il est en principe possible au·à la salarié·e concerné·e de s'adresser dans son entreprise à son employeur ou au·à la délégué·e à la sécurité et à la santé.

Dans les entreprises employant un nombre de salarié·es supérieur ou égal à 15, la délégation du personnel désigne effectivement parmi ses membres ou parmi les autres salarié·es de l'entreprise un·e délégué·e à la sécurité et à la santé du personnel.

Table des Matières

C. EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA TRANSIDENTITÉ

Les articles L. 312-7 (3) et L. 414-14 (7) dernier alinéa du Code du travail *précisent quant à eux que :*

« Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger ».

L'article L. 313-1. du Code du travail *met toutefois à charge des salarié·es de signaler à l'employeur, respectivement au·à la délégué·e à la sécurité et à la santé les situations de danger :*

« (1) Il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

(2) Afin de réaliser ces objectifs, les salariés doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur : […] signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé […] ».

Il est à nouveau conseillé aux salarié·es de s'assurer de se ménager une preuve de telle information de l'employeur.

L'article L. 314-1. du Code du travail *ajoute pour finir que :*

« Les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement ».

Tel devrait être le cas des personnes transgenres en l'espèce.

2. Vers qui se tourner en cas de manquement à la sécurité ?

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

L'ITM est une des principales autorités en charge de veiller et contrôler la bonne application de la législation en matière de santé et sécurité au travail.

Les salarié·es peuvent donc contacter cet organisme également en cas de difficulté liée à des questions de santé ou sécurité.

CONTACTS UTILES

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

65, route d'Arlon
L-1140 LUXEMBOURG
(+352) 28 37 36 35
info@cet.lu

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

L-1140 LUXEMBOURG
(+352) 247 76 100
contact@itm.etat.lu

GUICHET STRASSEN

3, rue des Primeurs
L-2361 STRASSEN

GUICHET ESCH/ALZETTE

1, boulevard Porte de France
L-4360 ESCH/ALZETTE

GUICHET DIEKIRCH

2, rue Clairefontaine
L-9220 DIEKIRCH

GUICHET WILTZ

20, route de Winseler
L-9577 WILTZ

ACTION LUXEMBOURG OUVERT ET SOLIDAIRE - LIGUE DES DROITS DE L'HOMME A.S.B.L.

10-12, rue Auguste-Laval
L-1922 LUXEMBOURG
(+352) 621 324 546
ldh@ldh.lu

BARREAU DE LUXEMBOURG

2a, boulevard Joseph II
L-1840 LUXEMBOURG
(+352) 46 72 72 1
info@barreau.lu

BARREAU DE DIEKIRCH

info.diekirch@barreau.lu

Conclusion

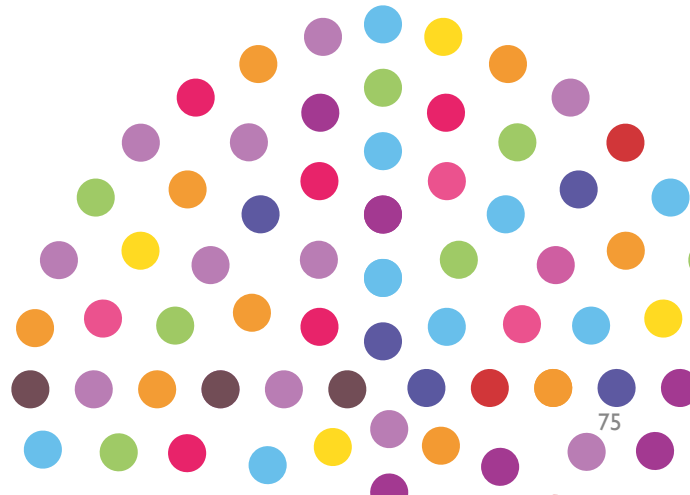
Ce n'est que lorsque les personnes se sentent totalement authentiques et connectées à leur organisation qu'ils peuvent réaliser leur plein potentiel au travail. Les employé·es transgenres ne font pas exception. Pourtant, peu d'entreprises ont réussi à créer un environnement de travail inclusif pour les personnes qui ne s'identifient pas aux normes sociétales de genre. Les employeurs qui y parviennent ne se contentent pas d'améliorer leurs performances, ils construisent également un héritage d'entreprise, dans lequel la dignité humaine est une priorité et où le bien-être des employé·es est considéré comme fondamental pour le succès.

Remerciements

Un grand merci à Jan BERLO, Laurent BOQUET, Lia Lilith DE OLIVEIRA (membre de Trans Educatioun Lëtzebuerg) et Mylène PORTA et Adrien TERRAS pour leur expertise.

Merci à Me Vanessa LOMORO (Counsel – Avocate à la Cour) de DSM Avocats à la Cour pour son expertise légale.

Merci à nos partenaires le Centre pour l'égalite de traitement, le Centre LGBTIQ+ CIGALE, l'association Rosa Lëtzebuerg, et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région pour leurs connaissances et leur soutien.



BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages et articles

« Transidentité : Quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? »
Autre Cercle PACA, et ANDRH Provence, France, 2019

« Gender*Sternchen, Langage non-sexiste, inklusiv schreiwen – à vos stylos ! »
Centre LGBTIQ+ CIGALE, Luxembourg, 2020

"Creating a Trans-Inclusive Workplace"
Christian N. Thoroughgood, Katina B. Sawyer, and Jennica R. Webster. 2020

« Les transidentités et l'insertion professionnelle »
Chrysalide, France, 2011

« The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. »
S.E. James, J.L. Herman, S. Rankin, M. Keisling, L. Mottet, et M. Anafi, Washington, DC: National Center for Transgender Equality, 2016

« Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness »
McGivan, Tom, Ceren Altincekic, et Emma Chatenay, Open for Business, 2020

« Panorama de la société 2019 : les indicateurs sociaux de l'OCDE »
OCDE, 2019

« Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail »
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Belgique, 2016

« Trans-Inclusive Workplaces: Guidelines for Employers and Businesses »
Whittle, Stephen, et Lewis Turner, Transgender Europe, 2017

Sites internet

Autre Cercle
https://www.autrecercle.org

Centre LGBTIQ+ CIGALE
https://www.cigale.lu/

Collectif Intersexes et Allié·es
https://cia-oiifrance.org

Open for Business
https://open-for-business.org

Transgender Europe
https://tgeu.org

Wiki Trans
https://wikitrans.co

Workplace Pride
https://workplacepride.org

GLOSSAIRE

Rédigé à l'aide du glossaire du guide « Let's talk about sex ».

Assignation (d'un sexe)
Détermination du sexe d'un enfant à la naissance.

Cisgenre
Opposé de transgenre, une personne s'identifiant avec le genre ou sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Coming-out
Coming out (of the closet) ou sortir du placard comme on dirait plutôt en français, est une expression qui se réfère au processus de reconnaissance, d'autoacceptation et de révélation à l'entourage, liée au sexe/genre et à la sexualité vécue. Souvent assimilé à l'orientation sexuelle, le coming out peut également être en rapport avec l'identité de genre ou l'intersexuation d'une personne.

Dysphorie de genre
Décalages entre son genre assigné, le genre perçu et sa propre perception de son identité.

Écriture inclusive
Écriture indiquant les terminaisons féminines et masculines en même temps, séparées par un point médian (« client·es » par exemple).

Expression de genre
L'expression de genre fait référence à la manière dont une personne vit, se présente aux autres et communique face à son genre.

Fille/Femme trans
Fille/femme dont le sexe assigné à la naissance était masculin.

Genre
Construction sociale aujourd'hui souvent représentée de manière binaire entre hommes et femmes.

Garçon/Homme trans
Garçon/homme dont le sexe assigné à la naissance était féminin.

Identité de genre
Sentiment intime d'appartenir à un genre. Le genre renvoie aux rôles, statuts, droits et identités associés à un sexe.

Intersexe
Les personnes intersexes ou intersexuées naissent avec des caractéristiques sexuées qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps masculins ou féminins. Leur corps et leurs caractéristiques sexuées sont des variations saines et naturelles des sexes humains.

LGBTIQ+
Personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres, intersexes, queer. Le «+» représente toutes les orientations, identités ou expressions.

Mégenrage
Action de désigner une personne par un genre qui ne correspond pas à son identité de genre.

Non-binaire
Une personne non-binaire (ou genderqueer) ne se reconnait, ni dans le genre masculin-féminin, ni dans la binarité des genres, ou se reconnait dans l'un ou l'autre genre de manière variable et fluctuante.

Orientation sexuelle
L'orientation sexuelle se définit par le(s) sexe(s)/genre (s) vers lequel(s) sont tournés les affinités, attirances et désirs d'une personne.

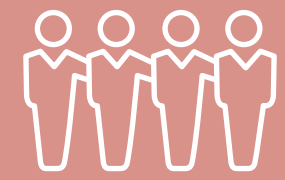
Passing
Pour une personne transgenre, fait d'être considéré, en un coup d'oeil, pour une personne cisgenre.

Pronoms
Utilisés pour référer à une personne, ils peuvent être masculin (il), féminins (elle) ou autre. En français, il n'existe pas encore de pronom officiel neutre, mais des pronoms comme « iel », ou « al » sont utilisés par des personnes non-binaires par exemple. En anglais, les pronoms «they/them» singulier peuvent être utilisés pour le neutre.

Transgenre
Lorsque l'identité de genre d'une personne ne correspond pas tout à fait ou pas du tout au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Transition(ner)
Série de modifications (physiques, mentales, comportementales, administratives etc.) qui permet à la personne de réduire l'écart entre sa perception d'elle-même et de ce qu'elle renvoie au monde.

Transphobie
Haine ou aversion envers les personnes transgenres, ou la transidentité en général.



Partenaires

Centre LGBTIQ+ CIGALE

Le Centre LGBTIQ+ CIGALE est un service professionnel, conventionné par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, qui offre conseil, écoute et soutien à toute personne ayant des questions par rapport à l'orientation sexuelle, la transidentité, le coming-out et l'identité de genre. Nos services s'adressent à la communauté LGBTIQ+ (lesbienne, gay, bisexuelle, trans', intersexe, queer +) et à toute personne intéressée par les questions de diversité sexuelle et de genre. Ils se divisent en cinq catégories principales :

Le soutien : Le Centre LGBTIQ+ CIGALE est un centre communautaire. Nous offrons un espace bienveillant et récréatif aux membres de nos communautés, des ateliers santé et sexo, des groupes de socialisation et de parole, ainsi que des consultations individuelles pour les personnes concernées et leurs proches.

L'éducation : Le Centre LGBTIQ+ CIGALE est un centre de compétences. Nous proposons diverses formations sur la diversité corporelle, sexuelle et de genre destinées à différents corps professionnels (éducation formelle et non-formelle, services sociaux, administrations publiques, services jeunesse, services médicaux et psycho-sociaux, entreprises). Nous offrons des ateliers de sensibilisation aux jeunes de tout âge et participons également à des projets et campagnes scolaires.

La culture : Le Centre LGBTIQ+ CIGALE est un centre de culture LGBTIQ+. Notre bibliothèque avec plus de 1000 ouvrages, documents, rapports, travaux de recherche et DVDs est libre d'accès, nous organisons des soirées à thème, des rencontres d'auteur·e·s et des évènements culturels variés (expo, film, théâtre, etc.).

Les droits : Le Centre LGBTIQ+ CIGALE s'engage dans la promotion des droits des personnes LGBTIQ+. Nous sommes à l'écoute des besoins de notre communauté, collectons des données et rédigeons des rapports contenant des analyses et recommandations, que nous soumettons au gouvernement.

La santé : Tous les jeudis de 12h30 à 14h30, la Croix-Rouge luxembourgeoise est présente au centre pour effectuer des dépistages HIV, hépatite C et Syphilis. Les consultations sont gratuites, sans rdv et complètement anonymes.

Le centre est ouvert du lundi au jeudi de 12 à 17h, ou sur rendez-vous.

Contact par mail : info@cigale.lu ou par téléphone : 26 19 00 18.
www.cigale.lu

Centre pour l'égalité de traitement

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) a été créé par la loi du 28 novembre 2006.

Le CET exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.
www.cet.lu

Partenaires

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région

Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région assure depuis 2015 la coordination des politiques en faveur des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI). Dans ce cadre, le ministère a coordonné les travaux de rédaction du premier plan d'action national pour la promotion des droits des personnes LGBTI (PAN LGBTI). Ce plan d'action consacre un chapitre spécifique au respect de l'égalité des droits des personnes transgenres et y prévoit entre autres des actions de sensibilisation, de formation, de conseil, de soutien, d'accès aux soins et des actions législatives. La rédaction du présent guide est une des actions prévues au PAN LGBTI.

Plan d'action national pour la promotion des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes - Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région // Le gouvernement luxembourgeois

Le Luxembourg s'engage également au niveau européen et international à faire progresser les droits des personnes LGBTI. Ainsi, le gouvernement luxembourgeois a signé plusieurs déclarations et appels européens et internationaux. En mars 2018, le Luxembourg a rejoint la Coalition pour les droits égaux (Equal Rights Coalition) qui est une alliance intergouvernementale de 42 pays œuvrant en faveur de la protection des droits des personnes LGBTI.

Personnes LGBTI - Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région // Le gouvernement luxembourgeois

Division Solidarité
13c, rue de Bitbourg
L - 1273 Luxembourg-Hamm
Tél. : (+352) 247-86523
E-mail : secretariatsolidarite@fm.etat.lu

Table des Matières

Rosa Lëtzebuerg

Rosa Lëtzbuerg asbl

L'association Rosa Lëtzebuerg asbl, fondée en 1996, a pour objet d'œuvrer en faveur des personnes LGBTIQ et d'agir dans le domaine des questions sociétales touchant les sujets LGBTIQ. Cet acronyme se réfère aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires, la transidentité visant toutes les personnes qui ne s'identifient pas avec le sexe ou le genre qui leur a été attribué à la naissance et les rôles qui y sont associés dans notre société.

Rosa Lëtzebuerg asbl
BP 1037
L-1010 Luxembourg

Tél : +352 691 300 455
Facebook : @rosa.letzebuerg
www.rosa-letzebuerg.lu

Retrouvez des bonnes pratiques sur le site de la Charte de la Diversité : www.chartediversite.lu

IMS – Inspiring More Sustainability – est depuis plus de 10 ans, le réseau leader des entreprises luxembourgeoises engagées en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). IMS explore de nouvelles solutions et teste concrètement des alternatives durables, via des groupes de travail et des projets pilotes à impact positif. Au travers de ces projets, IMS facilite les initiatives innovantes en mobilisant toutes les parties-prenantes (privées, publiques et associatives). IMS est une association sans but lucratif indépendante, apolitique et reconnue d'utilité publique qui bénéficie de l'expertise d'une équipe agile et créative. Le réseau représente 16% de la masse salariale luxembourgeoise et est le représentant national de l'organisation européenne CSR Europe.

Ce projet bénéficie du soutien de :

IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability

CHARTE de la DIVERSITE LËTZEBUERG

Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg

PO : IMS Luxembourg
BP. 2085
L-1020 Luxembourg

Tél : +352 26 25 80 13
info@chartediversite.lu
www.chartediversite.lu

Produit au Grand Duché de Luxembourg. Novembre 2021

Tous droits réservés Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg / IMS Luxembourg

Ni le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, ni toute autre personne agissant en son nom ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui est faite des informations contenues dans cette publication.

ISBN 978-99987-864-5-5

La Charte de la Diversité est soutenue par :

IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability

CHARTE de la DIVERSITE LËTZEBUERG

VOUS SOUHAITEZ VOUS ENGAGER DANS
LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ?

VOICI UNE RECETTE.

www.chartediversite.lu

Luxembourg's leading network for Corporate Responsibility

IMS Luxembourg
B.P. 2085
L-1020 Luxembourg

Siège Social :
33 rue du Puits Romain
L- 8070 Bertrange

Tel: +352 26 25 80 13
info@imslux.lu
www.imslux.lu

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux:
Linkedin, Twitter, Facebook, Youtube, Flickr