

Rapport 2017

**Expérience des personnes**

# TRANS- GENRES





# Table des matières

---

pg

Introduction	03
Remerciements	04
Méthodologie	05
Résultats	06
Participants	19
Principales conclusions	23
Glossaire	25

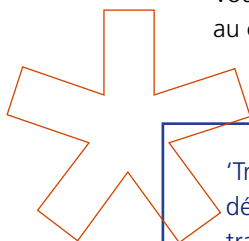
# Introduction

StepStone est l'un des principaux sites d'emploi en Belgique. Il est consulté chaque mois par plus d'un million de personnes. StepStone entend notamment sensibiliser les acteurs concernés quant aux défis que rencontrent les candidats et les travailleurs dans la société. Cette étude a pour but de collecter des informations pertinentes sur l'expérience des travailleurs trans\* sur leur lieu de travail.

L'enquête visait à dresser un tableau des comportements auxquels sont confrontés les travailleurs trans\* sur leur lieu de travail et du soutien offert par les RH, ainsi que de leur ressenti et de leur sentiment au sujet de la législation actuelle du travail en Belgique.

Nous souhaitons, par cette enquête, mettre en lumière les problématiques auxquelles sont confrontés les travailleurs trans\* sur le marché de l'emploi et, plus généralement, permettre à chacun de mieux appréhender les obstacles rencontrés par les personnes transgenres. Nous espérons que les résultats de ce rapport seront favorablement accueillis par les personnes transgenres et leur permettront de se dire que leurs préoccupations et leur vécu sont reconnus, et leur voix entendue.

Vous retrouverez les principales conclusions de l'enquête au chapitre 6.



'Trans\*' est un terme générique utilisé pour désigner les personnes travesties, transgenres, transsexuelles et toute autre forme de variation de genre. Ce terme ne faisant pas référence à un problème ou à un trouble, il évite toute stigmatisation et/ou médicalisation de la condition. Référez-vous au chapitre 7 (glossaire) pour de plus amples informations.

# Remerciements

Les participants ont été invités à prendre part à cette enquête par le biais essentiellement de la méthode d'échantillonnage dite « boule de neige ». Nous avons pour ce faire contacté les intervenants et organisations transgenres et LGBT, leur avons présenté l'objet de notre enquête et leur avons demandé de la diffuser le plus largement possible. Les répondants pouvaient eux aussi transférer l'enquête à leurs amis et connaissances appartenant au groupe cible.

Nous tenons à remercier tout particulièrement les participants qui ont consacré du temps à cette enquête, ainsi que les organisations et acteurs concernés qui ont soutenu notre projet en diffusant les informations sur l'enquête.

## Un merci tout particulier à:

Alter Visio  
Arc-en-ciel Wallonie  
Berdache  
C'est pas mon genre  
Çavaria  
CHEL - Cercle Homosexuel des Etudiants Liegeois  
FTM-Info  
Gender Contact West-Vlaanderen  
Gender.aXept  
GenderExpress  
GenderFlux  
Genres Pluriels  
Het Roze Huis-çavaria Antwerpen  
Holebihuis Vlaams-Brabant  
Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes  
Jongensdromen  
Joz Motmans  
Kliq VZW  
Maison Arc-en-ciel de la province du Luxembourg  
Maison Arc-en-ciel de Namur  
Merhaba  
Observatoire des Transidentités  
Rainbowhouse Brussels  
Samuel Dali De Schepper  
Tels Quels  
T-Jong  
TotalJobs UK  
Trainbow  
Transgender Infopunt  
Transgenderkring Vlaams-Brabant  
UNIA - Interfederal centre for Equal Opportunities into  
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Que ceux et celles dont nous aurions involontairement omis le nom veuillent bien nous en excuser.

# Méthodologie

## L'enquête

L'enquête s'est inspirée de la « Trans Employee Experiences Survey 2016 » réalisée par un des principaux sites d'emploi du Royaume-Uni, TotalJobs. Nous l'avons adaptée pour la rendre conforme au modèle sociétal belge. Une version préliminaire de l'enquête a été envoyée à un groupe consultatif d'acteurs concernés et d'organisations trans\* en Belgique. Après avoir perfectionné la version préliminaire en fonction du feed-back reçu, nous l'avons fait traduire en anglais, en français et en néerlandais et l'avons publiée sur une page internet accessible via un lien. Ce lien était communiqué aux personnes transgenres par e-mail et via les médias sociaux, avec le soutien des organisations trans\*.

## Le Rapport

L'enquête était disponible en ligne du 6 au 30 janvier 2017. Nous avons enregistré 286 réponses. Notre objectif étant de présenter et résumer les données, le présent rapport exprime les résultats sous forme de pourcentages essentiellement, sans analyse statistique.

Du fait que le nombre de répondants différait selon les questions, le nombre précis de réponses enregistrées par question est indiqué en regard de la lettre « n ». Par exemple, si 100 participants ont répondu à une question et que 50 % d'entre eux ont répondu par « oui », ces 50 % s'accompagnent de la mention (n=100) indiquant le nombre de répondants sur lequel repose ce pourcentage.

Nous avons rectifié les éventuelles erreurs d'orthographe et adapté la formulation de certains commentaires pour en faciliter la lecture. La définition des termes utilisés figure au glossaire du chapitre 7.

## Limites

Dans une enquête telle que celle-ci, l'échantillon des répondants doit idéalement être, par une sélection aléatoire, représentatif de l'ensemble de la population. Du fait que certains participants n'ont pas souhaité s'identifier ouvertement en tant que personnes transgenres, il n'est pas possible de disposer d'une population identifiable sur laquelle constituer un échantillon. La présente enquête repose donc sur une auto-sélection des participants. Nous sommes conscients que l'échantillon puisse ne pas être démographiquement représentatif de la population trans\* dans son ensemble, mais nous ne disposons d'aucun moyen de nous assurer de son degré de représentativité.

Malgré nos efforts d'exhaustivité, nous devons partir de deux postulats:

1. Seules les personnes transgenres ont participé à l'enquête : l'enquête a été transmise aux organisations LGBT et trans\* en leur précisant qu'elle était destinée aux travailleurs trans\*. La campagne publicitaire organisée sur Facebook demandait également de préciser si la personne qui voyait la publicité était un travailleur trans\*.
2. Seules les personnes ayant travaillé par le passé ou travaillant actuellement ont pris part à l'enquête : la première question demandait au participant de préciser s'il travaillait actuellement ou s'il avait déjà travaillé. Si la réponse était « non », l'enquête était interrompue.

# Résultats

## 4.1

Votre employeur a-t-il prévu:

n=199

Des informations spécifiques destinées aux employés trans?

O 35%

N 65%

Des directives précisant que la discrimination sur la base de l'expression de genre, de l'identité de genre, du sexe ou du 'changement de sexe' n'est pas tolérée?

O 21%

N 79%

L'égalité des possibilités d'épanouissement et de promotion pour les transgenres?

O 15%

N 85%

Des informations relatives aux identités de genre?

O 14%

N 86%

Une mention explicite dans les offres d'emploi pour préciser que les personnes transgenres/non-binaires sont les bienvenues (h/f/x)?

O 10%

N 90%

Des toilettes neutres?

O 7%

N 93%

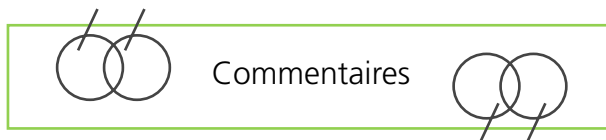
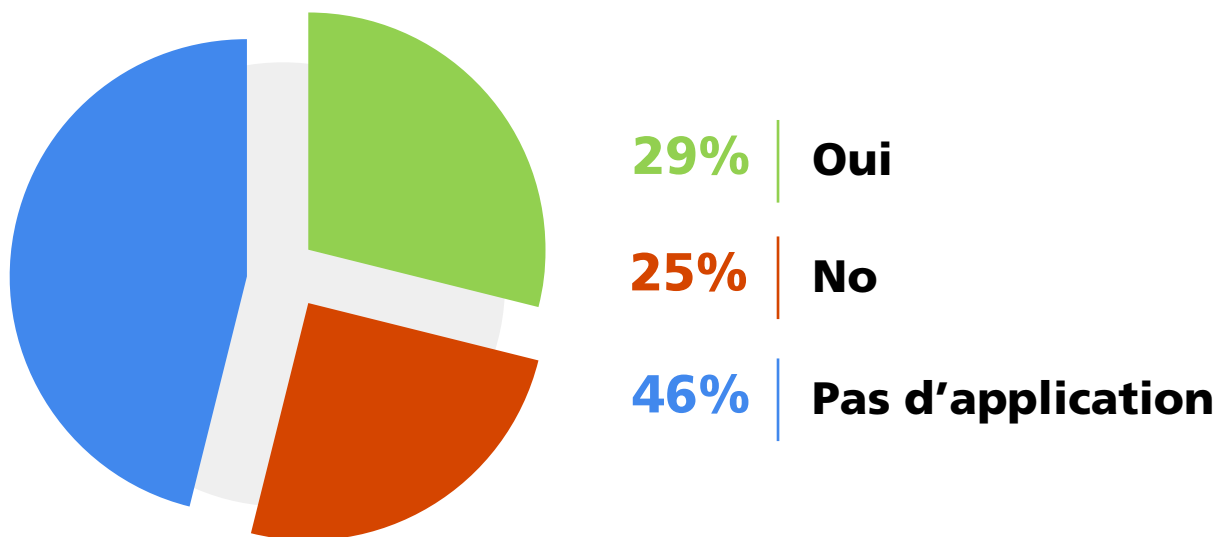
Des directives visant à promouvoir l'égalité des chances pour les travailleurs et travailleuses transgenres?

O 5%

N 95%

## 4 Résultats

4.2 Avez-vous reçu un soutien et un accompagnement adéquats de la part de votre département RH lors de la transition? n=97



« Le sujet a été abordé dès le recrutement. Ils m'ont assuré qu'ils mettraient tout en œuvre pour qu'on réfléchisse ensemble à tout, sans idée préconçue. C'était nouveau pour une entreprise internationale. Nous avons donc conclu des accords clairs. J'ai toujours pu compter sur les conseils des RH, et vice-versa. L'approche sans tabou du management nous a permis de discuter librement du sujet. »

**« Côté soutien, c'est surtout moi qui ai épaulé les RH, plutôt que le contraire. »**

« J'ai annoncé ma transition au coordinateur, puis à l'équipe interne et aux membres du conseil. Je n'ai rencontré aucune difficulté. Le changement de prénom sur mon contrat, sur mes fiches salariales, etc. a été réglé rapidement. »

**« Encadrement zéro ! Ça s'est passé à la dure, du genre "débrouille-toi." »**

« J'ai pu utiliser mon prénom féminin au travail ; on m'a remis un nouvel uniforme, j'ai pu utiliser les vestiaires et les toilettes des femmes. »

« On avait promis de me soutenir, mais rien n'a été fait. J'ai dû continuer à utiliser le vestiaire des hommes alors que je m'habillais en femme. »

## 4 Résultats

### 4.3 Quelle a été la réaction de vos collègues suite à votre transition ? n=65

9%

**Majoritairement négative**

15%

**Neutre**

31%

**Assez positive**

0%

**Assez négative**

45%

**Majoritairement positive**

Pour les répondants dont l'employeur n'a pas mis de politique anti-discrimination en place:

Majoritairement négative	13%
Assez négative	0%
Neutre	15%
Assez positive	30%
Majoritairement positive	42%

Pour les répondants dont l'employeur a mis une politique anti-discrimination en place:

Majoritairement négative	0%
Assez négative	0%
Neutre	16%
Assez positive	32%
Majoritairement positive	52%



Il n'a pas été tenu compte de la réponse « Sans objet »



Commentaires



« J'étais strictement l'égal de mes collègues. L'un deux m'a interrogé sur ma transition. Les autres m'ont considéré comme un nouveau collègue à part entière et sont restés neutres sur la transition. »

« Parmi ceux qui me connaissent depuis des années, certains ont du mal à utiliser "il" au lieu de "elle". Mais ça s'améliore avec le temps (et les changements physiques. »

**“Certains m’ont même dit que je leur avais permis de réaliser que le genre était loin d’être un concept binaire.”**

« J'ai même reçu quelques lettres d'encouragement – certaines un peu maladroites, je l'admets. »

**“Je crains le pire et j’ai peur de perdre mon job quand je vois comment ils ont réagi à la dernière transition. ”**

« On m’a admiré pour mon authenticité et mon courage. »

« Mes collègues sont en majorité des hommes, qui réagissaient très négativement. Je n’ai pas pu rester dans l’entreprise. »

« Comme j’avais clairement précisé que mon but n’était pas d’être compris, mais reconnu, et comme j’ai toujours volontiers répondu aux questions, les réactions ont été majoritairement positives. Je pense que les réactions dépendent en grande partie de votre approche personnelle. »



## 4 Résultats

### 4.4 Comment évalueriez-vous votre performance au travail depuis votre transition? n=68

**2% En forte baisse**

**7% En baisse**

**27% Inchangée**

**24% Meilleure**

**40% Bien meilleure**



Il n'a pas été tenu compte de la réponse « Pas d'application »

Pour les répondants qui ont bénéficié du soutien RH de leur employeur pendant la transition :

En forte baisse	0%
En baisse	4%
Inchangée	23%
Meilleure	27%
Bien meilleure	46%

Pour les répondants qui n'ont bénéficié d'aucun soutien RH de leur employeur pendant la transition :

En forte baisse	10%
En baisse	15%
Inchangée	20%
Meilleure	20%
Bien meilleure	35%



Commentaires



« Je me sentais mieux dans ma peau parce que je pouvais enfin être moi-même. Mes collègues ont respecté mon identité de genre et d'un point de vue pratique, tout a été fait pour me mettre à l'aise. Par le passé, j'ai été obligée de travailler en tant qu'homme, en utilisant mon prénom masculin. »

« Je travaille dans la mécanique ; c'était devenu difficile d'avoir toujours les mains sales ou de me casser les ongles... Je sais, c'est un détail, mais pour moi, c'était très important. »

**« Je m'affirme beaucoup plus qu'avant et je fais désormais partie du syndicat. »**

« Je ne dois plus me cacher, je peux m'exprimer librement. »

« Je constate davantage respect, de sérénité, d'écoute, de reconnaissance et de dignité. »

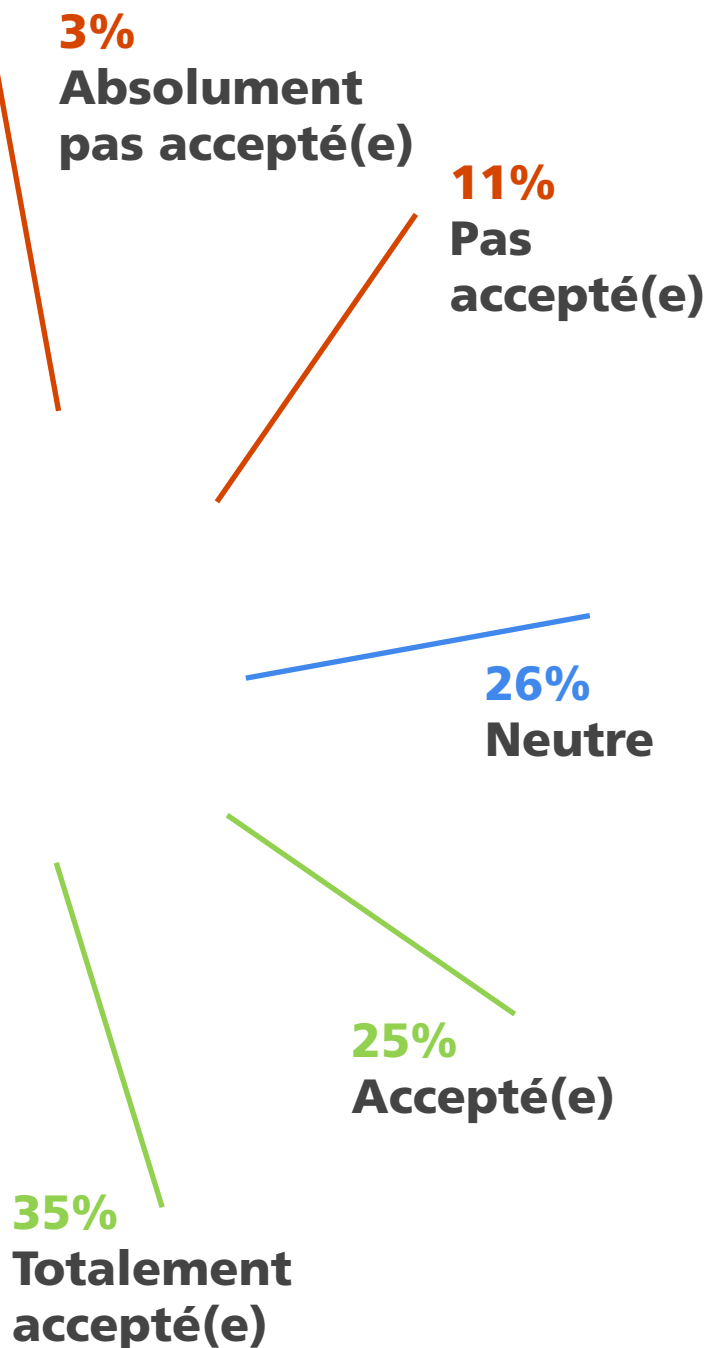
« Je me sens plus épanoui, ce qui n'était pas le cas avant. Je suis beaucoup plus actif socialement ; en tant que prof et entraîneur, c'est important de ne pas craindre les contacts et les liens sociaux. »

**« C'est une démarche difficile, encore sujette à de nombreux tabous. Beaucoup ne la comprennent pas. Ce sont des moments émotionnellement éprouvants. »**

« Lors de notre dernière réunion annuelle d'évaluation, mon coordonnateur m'a dit que depuis ma transition, j'avais gagné en assurance et en confiance, et que ce n'était que bénéfique pour mon travail, pour l'équipe et pour l'entreprise. »

## 4 Résultats

### 4.5 Vous sentez-vous accepté(e) par vos collègues? n=161



Pour les répondants qui ont bénéficié du soutien RH de leur employeur pendant la transition :

Absolument pas accepté(e)	4%
Pas accepté(e)	0%
Neutre	4%
Accepté(e)	35%
Totalement accepté(e)	57%

Pour les répondants qui n'ont bénéficié d'aucun soutien RH de leur employeur pendant la transition :

Absolument pas accepté(e)	4%
Pas accepté(e)	22%
Neutre	39%
Accepté(e)	26%
Totalement accepté(e)	9%



Commentaires



« Il n'y a eu aucun rejet, tout le monde me fait la bise comme à une femme. »

« Là-bas, c'est un trans » : voilà une des premières choses qu'on a annoncées à un nouveau collègue de la société!  
»

### « Mon employeur n'hésite pas à me présenter à ses relations de travail. »

« Tout le monde utilise le prénom que j'ai choisi et me considère comme un gars ordinaire. »

« Les collègues et les managers sont souvent indiscrets, comme partout ailleurs. Au travail, je trouve qu'il faut pouvoir rester discret, car c'est intime. Moi, je n'ai pas besoin d'exposer tout cela pour bien faire mon travail de cadre commercial. »

« Personne ne m'accepte, si ce n'est mon partenaire. »

« Il n'y a eu aucun rejet, tout le monde me fait la bise comme à une femme. »

« J'ai été dégradée, niée et salie par mes directeurs. »

## 4 Résultats

4.6 Avez-vous déjà été victime de discrimination dans un des domaines suivants en raison de votre expression et/ou identité de genre ? (Plusieurs réponses possibles) n=161

### J'ai ressenti de la discrimination sur mon lieu de travail



### Collègues



### Recrutement (au stade de l'entretien d'embauche)



### Management, direction



### Promotion



### Salaire / augmentation de salaire



### Avantages



Commentaires



« J'ai corrigé ma patronne une centaine de fois au moins, mais elle continuait à dire "elle" quand elle parlait de moi, alors que tout le monde savait et voyait bien que j'étais un homme. »

« Je n'ai pas pu changer de vestiaire parce que certaines de mes collègues s'y sont opposées. »

**« J'ai perdu de nombreux contacts professionnels. »**

« Je dois faire face à une énorme discrimination de la part de mes clients. »

## 4 Résultats

4.7 Avez-vous déjà quitté un travail parce que l'environnement était désagréable ou hostile?  $n=161$

27%  
**Oui**

48%  
**Non**

25%  
**Pas d'application**



Commentaires



« J'ai été écarté vers un lieu de travail plus éloigné de mon domicile et mis parmi les débutants dans la profession que j'exerçais depuis 15 ans. »

« J'ai peur de perdre mon travail. Une réorganisation est prévue prochainement et ils utiliseront ma transition comme excuse pour se débarrasser de moi. »

« J'ai reçu mon préavis, soi-disant pour raisons économiques. C'était une semaine après leur avoir annoncé que j'allais entamer ma transition. »

« C'est la raison pour laquelle je ne travaille plus pour un patron. »

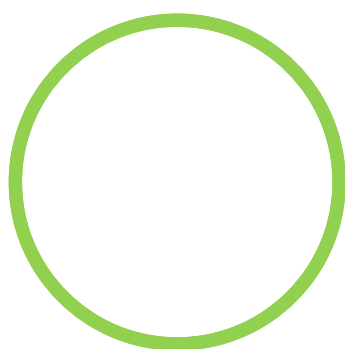
« On m'a interrogé plusieurs fois sur ma transition pendant les entretiens d'embauche. On m'a dit qu'il était logique de préférer une personne (plus) stable à quelqu'un comme moi, avec mon vécu. »

« J'ai besoin de gens ouverts pour collaborer et travailler en confiance, sinon on est dans le "fake" complet et ça ne marche pas ; ça finit par dysfonctionner complètement. On peut faire semblant, mais entendre des remarques à tout bout de champ sur les gens, les différences, les blagues salaces ou dégradantes, non merci. »

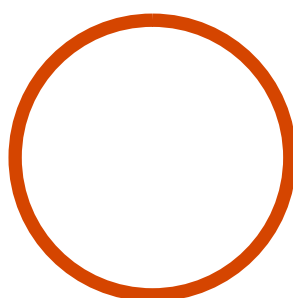
**« Le président a un jour envoyé un mail avec la liste des entraîneurs en indiquant à côté de mon nom : "la mi-homme, mi-femme." »**

## 4 Résultats

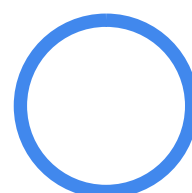
4.8 Avez-vous déjà ressenti le besoin de cacher votre expression et/ou identité de genre à vos collègues de travail?  $n=149$



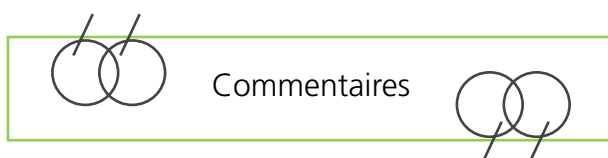
**50%**  
**Oui**



**36%**  
**Non**



**14%**  
**Pas  
d'application**



« Jusqu'à présent, je n'ai eu que deux expériences de travail, et ça s'est bien passé. Mais je n'ai fait mon coming out que la première fois. Là où je travaille aujourd'hui, je préfère ne pas dire à mes collègues que j'ai été "assigné fille à la naissance. »

« Quand j'ai été prête à faire mon "coming out", après avoir refoulé ma vraie identité pendant 15 ans, il était hors de question de cacher qui j'étais vraiment. »

« Je pense qu'il vaut mieux jouer franc jeu dès le départ, même si cela peut bloquer mon embauche. Je préfère un employeur qui juge uniquement sur les qualifications et le savoir-faire. »

**« L'annoncer à mes collègues de travail a été de loin le plus angoissant. »**

« Je risque de me faire lyncher. »

« Je travaillais depuis neuf mois quand je l'ai annoncé à mes collègues, et il m'a fallu neuf mois de plus avant de m'assumer entièrement au travail. »

« Je suis constamment en contact avec des clients, et j'ai peur de les mettre mal à l'aise si je changeais mon apparence. »

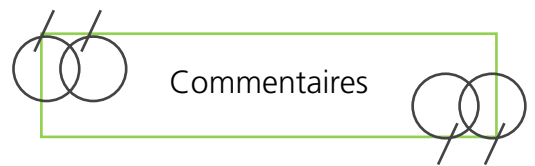
## 4 Résultats

4.9 Avez-vous déjà bénéficié du soutien d'une organisation trans pour trouver un travail plus facilement ?  $n=149$

**10%**  
**Oui**

**56%**  
**Non**

**34%**  
**Pas applicable**



« À l'époque, je n'ai pas pensé à demander de l'aide. »

**« J'ai reçu des conseils pour mon CV et sur la manière dont je devais me présenter avant transition et après transition. »**

« L'organisation m'a redonné l'envie d'enseigner. Ils ne m'ont pas proposé d'aide concrète pour trouver un job, mais ils m'ont rendu la confiance dont j'avais besoin dans une profession que j'exerçais déjà. »

## 4 Résultats

### 4.10 Recherchez-vous activement des organisations dont la culture d'entreprise est ouverte vis-à-vis des personnes transgenres? n=149

**29% Oui**

**34% Non**

**37% Pas d'application**



Sur quoi vous basez-vous pour déterminer si une organisation a une culture d'entreprise ouverte aux personnes transgenres?



« Je commence par m'adresser au service du personnel pour en discuter. Puis, je vérifie les relations entre collègues, la diversité au niveau de l'âge, de l'origine... Je contacte aussi les syndicats. »

« Je regarde si l'annonce précise "m/f/x" ; je repère celles qui ne font pas mention du genre ou qui ont un titre de fonction neutre. »

« Je recherche généralement une culture ouverte, une attitude plus favorable aux trans, la présence d'un réseau LGBT dans l'entreprise ou une communication prouvant qu'elle n'a rien contre les LGBT, la possibilité d'aller travailler – dans les services administratifs ou clientèle – en étant libre d'exprimer son identité ou son expression de genre... Je regarde aussi si tout cela transparaît dans la manière dont on vous représente sur les badges et les documents de l'entreprise. »

**“Quand il y aura une entreprise qui communiquera à ce sujet pour revendiquer cette avancée, je serais sûrement intéressé d'y aller y travailler... À suivre, donc! »**

« Je vérifie si la société emploie déjà des personnes transgenres. »

« J'essaie de cerner, lors du premier entretien, le fonctionnement de l'entreprise, l'atmosphère qui règne aux RH, etc. Je consulte également les sites internet. »

## 4 Résultats

### 4.11 Pensez-vous que les pouvoirs publics de notre pays font assez d'efforts pour accompagner les personnes transgenres dans le monde du travail? n=144

**24% Absolument pas assez**

**30% Pas assez**

**36% Neutre**

**7% Assez**

**3% Plus qu'assez**

Répondants francophones:

Absolument pas assez	46%
Pas assez	34%
Neutre	18%
Assez	2%
Plus qu'assez	0%

Répondants néerlandophones

Absolument pas assez	15%
Pas assez	29%
Neutre	44%
Assez	7%
Plus qu'assez	5%



Commentaires



« Il faudrait des services de meilleure qualité, tout comme il faudrait mieux contrôler les agences d'intérim et encourager davantage une culture d'entreprise favorable aux LGBT. »

« Il est absolument indispensable de modifier la législation, au nom de la dignité humaine, des droits humains et du respect de l'être humain. Nous avons le droit de pouvoir disposer de notre corps. »

**« Une loi adéquate est indispensable à toute démarche. »**

« Il suffit de rappeler qu'il n'est pas possible de changer le nom sur un diplôme déjà délivré pour s'en rendre compte.... »

« Il devrait y avoir des formations pour le personnel afin de former aux diversités, exactement comme pour les personnes qui ont des problèmes de mobilité, par exemple. Les toilettes unisexes/neutres devraient être aussi présentes dans tout lieu public et de travail. »

**« La loi sur la discrimination n'est pas assez précise. »**

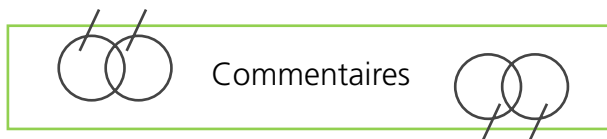
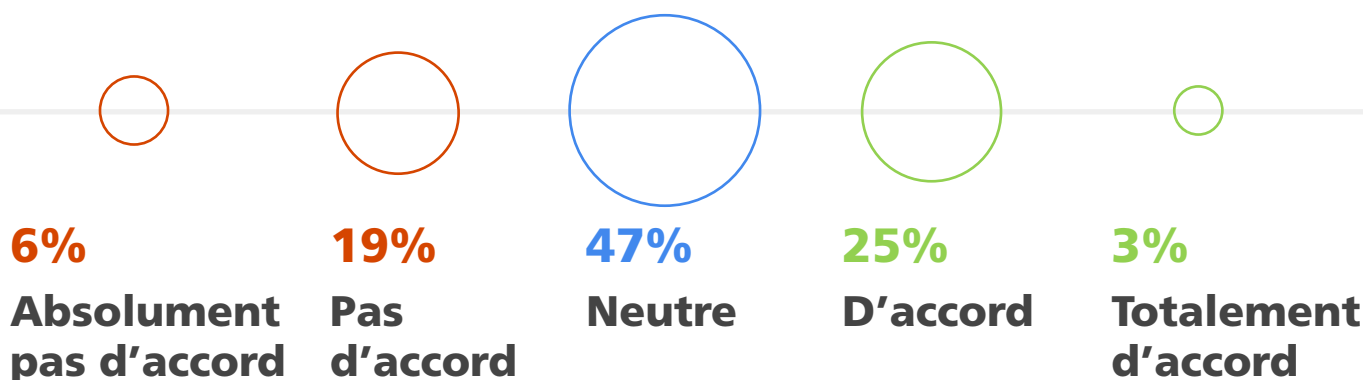
« J'aimerais que les informations suivantes ne figurent pas/plus sur mes documents, hormis médicaux : mon sexe, mon genre et mon orientation sexuelle. »

« Il n'existe aucun document en langue française concernant la législation et les "best practices". Je n'ai trouvé qu'un seul document en anglais, édité par le gouvernement flamand. »



## 4 Résultats

4.12 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec la phrase suivante : « L'acceptation et la compréhension vis-à-vis des travailleurs transgenres se sont améliorées grâce à l'attention médiatique récente ? »  $n=144$



« Parfois, mais c'est encore beaucoup trop rare, il y a de bons reportages respectueux des personnes, avec une bonne analyse critique et de la bonne information. »

« Même si le thème "transgenre" apparaît plus souvent dans les médias, il semble que bon nombre des informations communiquées au grand public sont fausses. »

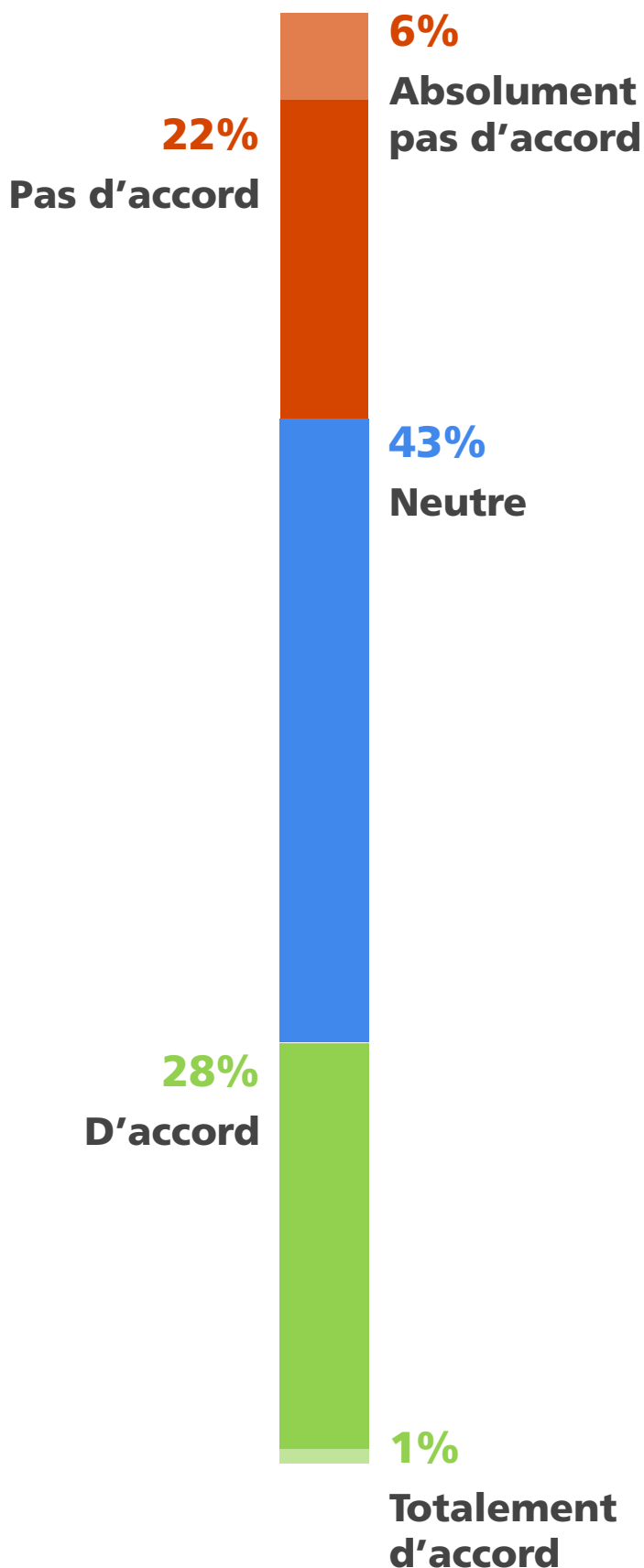
**« L'acceptation fait peu à peu son chemin, mais la compréhension du sujet reste encore difficile. »**

« Le fait que le sujet gagne en importance dans les médias est très positif en soi. En le banalisant, il sort de la sphère du tabou. D'autre part, je sais que certains prétendent que je me suis identifié comme transgenre pour attirer l'attention des médias. La question "Êtes-vous trans pour suivre la tendance ou l'êtes-vous réellement ?" semble être considérée comme on ne peut plus sérieuse par bon nombre de mes concitoyens.... »

**« La représentation des personnes trans\* est souvent stéréotypée et réduite aux opérations génitales. »**

## 4 Résultats

4.13 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec la phrase suivante: Les travailleurs transgenres ont moins de problèmes en 2017 qu'auparavant?  $n=144$



Commentaires



« En 2017, en particulier, je ne sais pas, mais depuis 2007 et la loi sur l'égalité homme/femme et compagnie, oui. Il y a un cadre légal, qui doit certes être amélioré, mais qui n'existait pas avant. »

« Je dirais que comme il y a une recrudescence d'agressions sexistes, les personnes transgenres auront tendance à subir plus de violence qu'avant. Mais du fait que l'on parle de plus en plus de personnes transgenres, il y a en même temps une "certaine tolérance" à leur égard. »

**« Les personnes transgenres sont une minorité oubliée et continuent à vivre comme des parias. »**

« Nous sommes de mieux en mieux acceptés par la société, mais les barrières restent nombreuses en milieu professionnel, ce qui pose des difficultés pratiques et psychologiques au travail. Les entreprises sont plus enclines à s'engager dans une politique favorable aux LGBT que le gouvernement. Ce dernier a toutefois montré l'exemple récemment en créant des réseaux LGBT pour les services publics. Mais les problèmes n'ont pas pour autant disparu quand vous postulez pour un job, particulièrement dans certaines agences pour l'emploi et surtout au niveau du VDAB. »

« Il y a du vrai... Mais il suffit de tomber sur un crétin et tout part en vrille. »

« Il suffit de se rendre à une permanence d'une association trans\* pour se rendre compte que les problèmes persistent toujours (transphobie et insultes, entre autres). »

# 5 Participants

## 5.1

### Informations générales

#### Âge

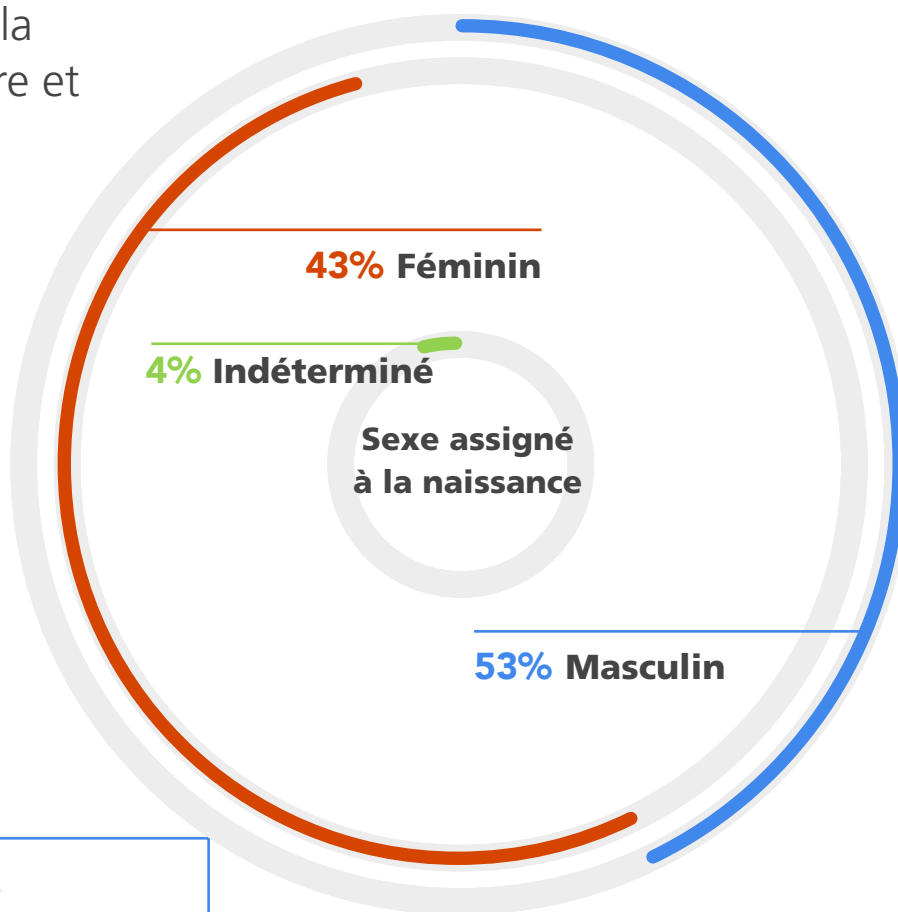
Moins de 16 ans	1%
16-24 ans	23%
25-34 ans	22%
35-44 ans	22%
45-54 ans	21%
55-64 ans	10%
Over 65 ans	1%

#### Niveau De Formation Le Plus Élevé Atteint

Doctorat	3%
Licence avec diplôme complémentaire	5%
Master	18%
Candidature, bachelier, graduat	24%
Enseignement secondaire supérieur	31%
Sans diplôme/Secondaire inférieur	19%

## 5 Participants

### 5.2 Sexe assigné à la naissance, genre et transition



#### Identité De Genre

Remarque: plusieurs réponses possibles

Trans*	42%
Femme transgenre (MtF)	22%
Transgenre	14%
Homme transgenre (FtM)	12%
Femme	33%
Homme	31%
Non-binaire	10%
Genre fluide	6%
Genderqueer	5%
Genre non-conforme	3%
Intersexué	2%
Agendre	2%
Cross dresser	2%
Travesti(e)	2%
Autre	2%

#### Transition

A entrepris des démarches pour une possible transition

45%

N'a pas entrepris de démarches pour une possible transition

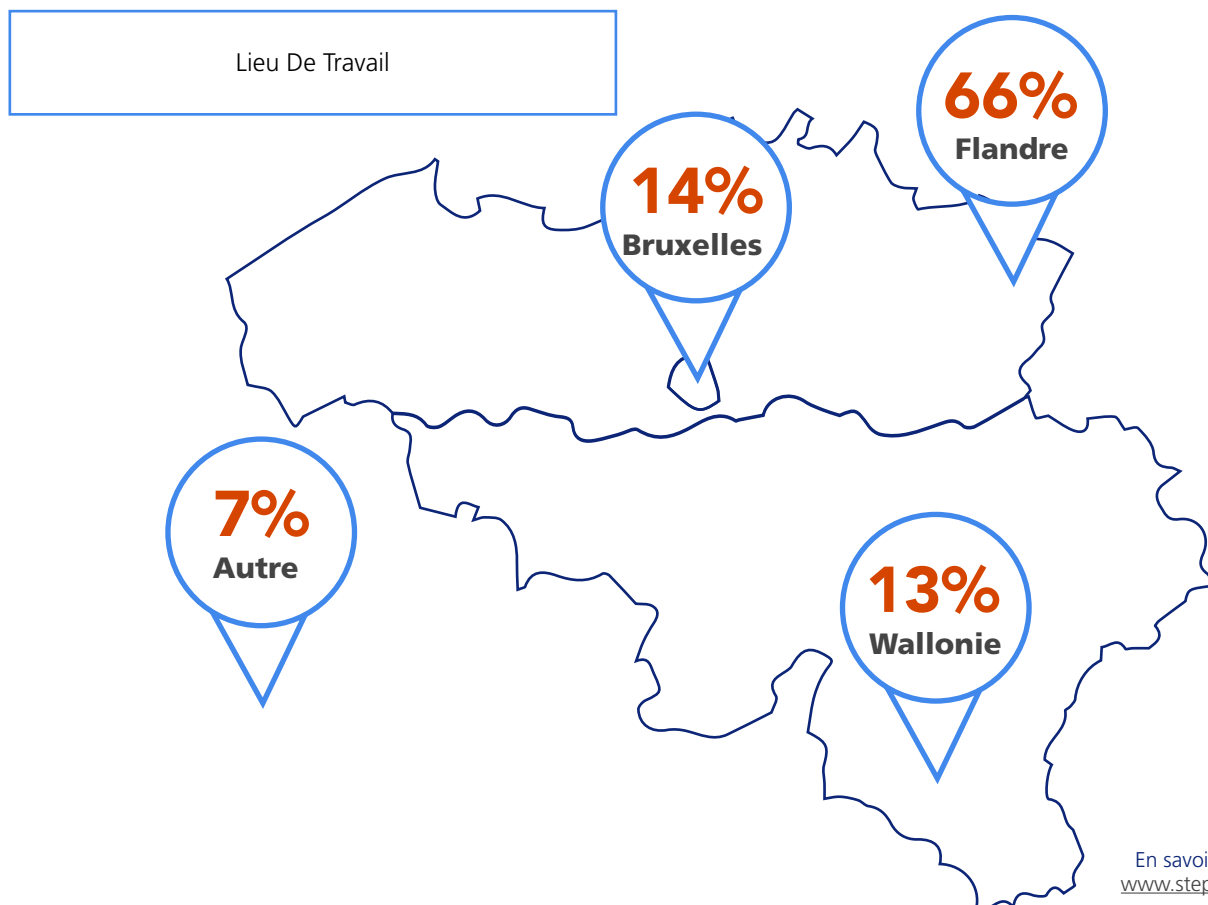
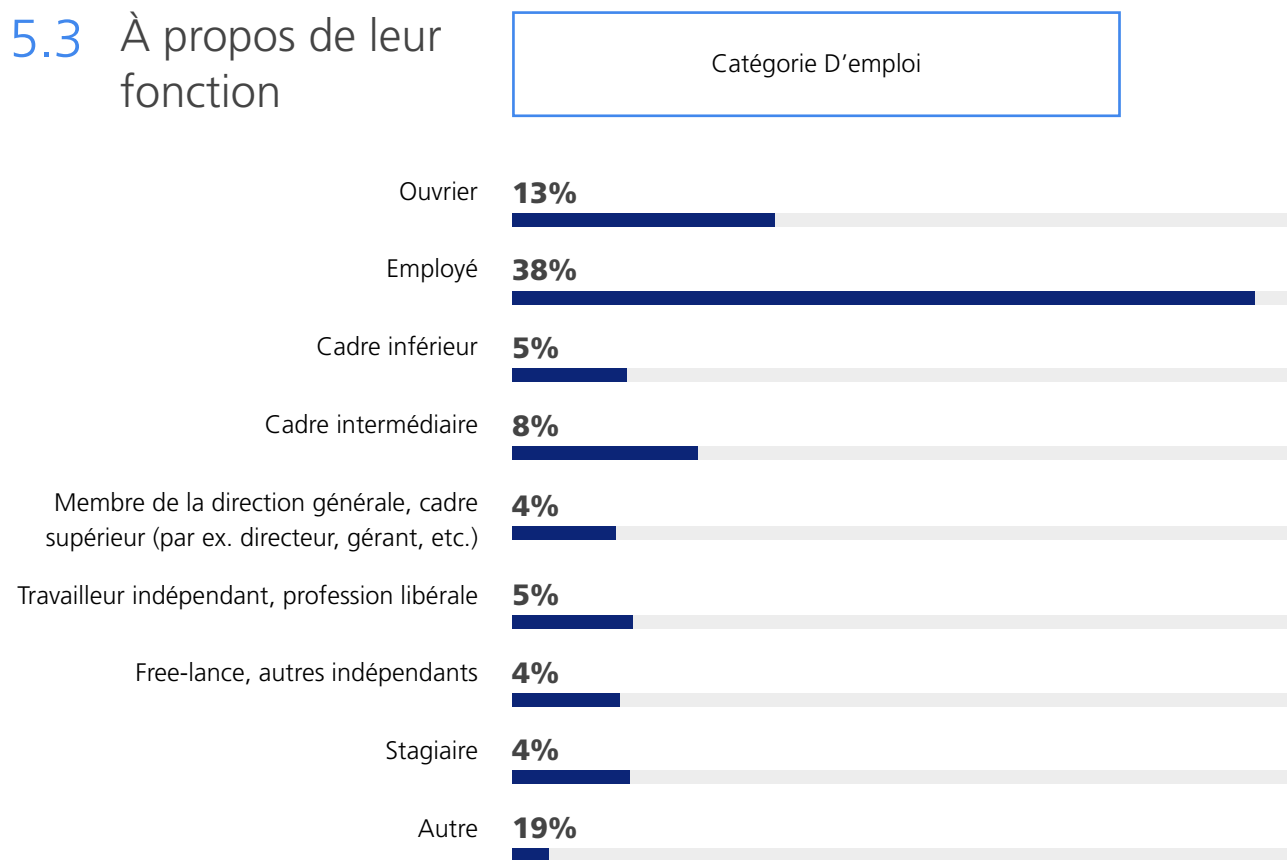
55%

#### Démarches citées par les répondants:

Thérapie hormonale, opération, contact avec un médecin ou un psychologue, changement de nom, logopédie, coming out vis-à-vis de la famille et/ou au travail, ou transition complète.

## 5 Participants

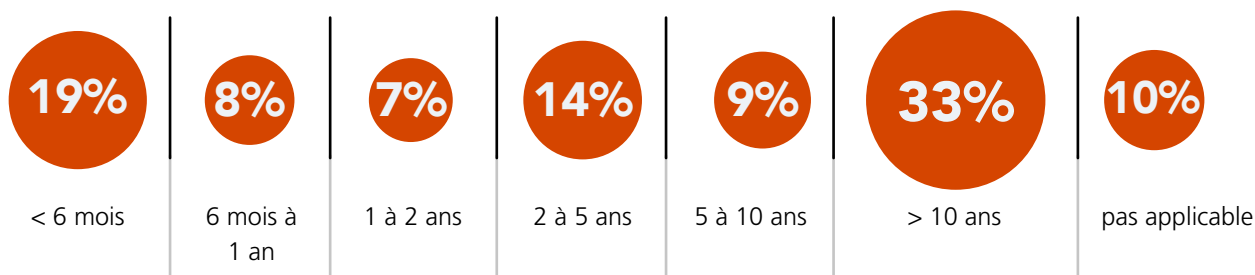
### 5.3 À propos de leur fonction



## 5 Participants

### 5.3 À propos de leur fonction

#### Ancienneté Dans La Fonction Actuelle



#### Salaire Annuel

Moins de €10,000	14%	€ 60,000 - €69,999	4%
€ 10,000 - €19,999	17%	€ 70,000 - €99,999	4%
€ 20,000 - €29,999	15%	€ 100,000 - €124,999	2%
€ 30,000 - €39,999	10%	€ 125,000 - €149,999	1%
€ 40,000 - €49,999	6%	Plus de €150,000	1%
€ 50,000 - €59,999	4%	Préfèrent ne pas se prononcer	22%

#### Satisfaction Au Travail

Êtes-vous satisfait(e) de votre emploi actuel?

**6% Très insatisfait(e)**

**4% Insatisfait(e)**

**29% Moyennement satisfait(e)**

**36% Satisfait(e)**

**25% Très satisfait(e)**

# 6 Principales Conclusions

StepStone  
a interrogé

# 286

personnes transgenre

Cette enquête avait pour but de dresser un tableau des expériences professionnelles et des difficultés rencontrées par les personnes transgenres dans leur carrière.

# TRANS

'Trans'\* est un terme générique utilisé pour désigner les personnes travesties, transgenres, transsexuelles et toute autre forme de variation de genre. Ce terme ne faisant pas référence à un problème ou à un trouble, il évite toute stigmatisation et/ou médicalisation de la condition.

2/3

des répondants déclarent que leur employeur n'a mis en place aucune disposition spécifique pour les travailleurs trans\*.

25% ↙

**n'ont bénéficié d'aucun soutien ou accompagnement de la part des RH lors de leur transition.**

→ 76%

**ont reçu des réactions positives de leurs collègues lors de transition.**

64% ↙

**ont évalué leur performance professionnelle comme étant meilleure après la transition.**

## 6 Principales Conclusions

**La moitié des répondants a jugé nécessaire de dissimuler leur identité/ expression de genre au travail.**

**62%**

des répondants ont souffert de discrimination au travail.

**60%**

se sentent acceptés par leurs collègues.

**10%** ↙

ont bénéficié du soutien d'une organisation pour trouver plus facilement un emploi.

➞ **29%**

privilégient les employeurs favorables aux trans\*.

**27%**

ont quitté leur emploi en raison d'un environnement hostile.

**80%** ↙

des répondants francophones et 44% des répondants néerlandophones estiment que les efforts fournis par le gouvernement pour soutenir les personnes transgenres sont insuffisants.



# Glossaire

Ce glossaire a été compilé sur la base des informations du TransgenderInfopunt et du rapport d'enquête 2016 de TotalJobs sur les travailleurs trans.

**Agenre:**

Personne qui ne s'identifie à aucun genre.

**Cross-dressing ou travestissement:**

Fait d'exprimer son identité de (sous-)genre telle que ressentie au plus profond de soi par l'habillement, le langage, le comportement, l'attitude, etc. Il s'agit généralement d'une expression temporaire.

**Genre fluide:**

Désigne une personne qui se caractérise par une identité de genre fluctuante selon les moments.

**Non conforme au genre:**

Qualifie une personne dont l'identité de genre, le comportement et/ou la mentalité ne correspondent pas à ceux que nous attendons généralement d'une personne de leur sexe (tel qu'assigné à la naissance).

**Genderqueer:**

Identification à une identité de genre ou une orientation sexuelle non normative. Il peut s'agir d'un terme générique ou d'une identité spécifique.

**Intersexe:**

Indique une variation innée dans le développement biologique sexuel.

**LGBT:**

Acronyme utilisé pour désigner les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres.

**Non binaire:**

Terme générique englobant les personnes qui ne se définissent ni comme homme, ni comme femme..

**Trans\* et transgenre:**

Terme générique utilisé pour désigner les personnes travesties, transgenres, transsexuelles et toute autre forme de variation de genre. Ce terme ne faisant pas référence à un problème ou à un trouble, il évite toute stigmatisation et/ou médicalisation de la condition.

**FtM (female-to-male):**

nom masculin (un FtM) désignant une personne déclarée de sexe femelle à la naissance et faisant des démarches pour acquérir des caractéristiques physiques mâles.

**MtF (male-to-female):**

Nom féminin (une MtF) désignant une personne déclarée de sexe mâle à la naissance et faisant des démarches pour acquérir des caractéristiques physiques femelles.

# TRANS- GENRES

---

Le présent rapport et les documents s'y rapportant peuvent être téléchargés sur

Pour de plus amples informations concernant cette enquête, [marketing@stepstone.be](mailto:marketing@stepstone.be)

---