

Faculté de droit et de criminologie

Discrimination positive dans un monde sans genre

Comment maintenir les dispositifs protégeant les femmes si, dans le monde juridique, le genre est aboli ?

Auteur : Justine Leersnyder
Promoteur(s) : Geoffrey Willems
Année académique 2022-2023
Master en droit - Finalité justice civile et péna

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Tout d'abord, je voudrais remercier toutes les personnes qui m'ont aidée durant la rédaction de ce mémoire. Plus particulièrement, ma sœur, Julie, qui a relu tous mes travaux depuis ma première année de droit et mes parents qui m'ont toujours soutenue dans mes études. Je voudrais également remercier mon promoteur, le Professeur Geoffrey WILLEMS, pour son aide et ses conseils lors de l'identification de mon sujet de mémoire et l'élaboration de ce dernier.

Enfin, j'aimerais également remercier mes amis pour le soutien moral qu'ils m'ont fourni durant l'écriture de ce travail. Je pense, notamment, à Élise et à nos longues journées passées à la bibliothèque, ainsi qu'à toutes les personnes que j'ai rencontrées durant mon Erasmus.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre préliminaire : Les enjeux autour de l'enregistrement du sexe.....	4
Section 1. Les conceptions fondamentales	4
§ 1. Les notions de genre et de sexe.....	4
§ 2. L'autodétermination.....	5
§ 3. Les techniques sexospécifiques	7
Section 2. Les transformations des législations sur l'enregistrement du sexe.....	9
§ 1. L'arrêt de la Cour constitutionnelle belge	9
§ 2. Les évolutions aux quatre coins du monde	10
Section 3. L'étude FLAG au Royaume-Uni.....	13
§ 1. L'angle et le mécanisme utilisé pour le projet	14
§ 2. Les inquiétudes féministes quant à la décertification	14
§ 3. La mise en place de la décertification dans la loi	15
Chapitre 1. Le secteur professionnel	16
Section 1. Le cadre général des actions positives en Belgique	17
Section 2. Les règles actuelles.....	18
§ 1. Les réglementations importantes au fil du temps	18
§ 2. Les techniques sexospécifiques utilisées	23
Section 3. Les solutions en cas de changement de l'enregistrement du sexe.....	29
§ 1. L'abolition du genre.....	29
§ 2. La création d'une troisième catégorie.....	34
Chapitre 2. Le secteur politique	36
Section 1. Les règles actuelles.....	37
§ 1. Les réglementations importantes au fil du temps	37
§ 2. Les techniques sexospécifiques	39
Section 2. Les solutions en cas de changement de l'enregistrement du sexe.....	42
§ 1. L'abolition du genre.....	42
§ 2. La création d'une troisième catégorie.....	45
Chapitre 3. L'organisation de la vie sociale	46
Section 1. Les règles actuelles.....	46
§ 1. Les réglementations	46
§ 2. Les techniques sexospécifiques utilisées	48
Section 2. Les solutions en cas de changement de l'enregistrement du sexe.....	49
§ 1. L'abolition du genre.....	49

§ 2. La création d'une troisième catégorie.....	57
Conclusion.....	58
Bibliographie	62
Législation	62
Secteur professionnel	62
Secteur politique	63
Organisation de la vie sociale	64
Autres	64
Jurisprudence	65
Doctrines	65
Doctrines belges.....	65
Doctrines anglaises	67
Autres	68
Divers.....	71

Introduction

Depuis quelques années, la question du genre, ainsi que sa possible abolition, se pose activement et est au centre des préoccupations en droit des personnes et de la famille. En effet, à l'heure actuelle, le genre binaire et son utilité sont constamment remis en question. Suite à la reconnaissance juridique des personnes transgenres, transsexuelles, intersexes, et bien d'autres, dans notre société, cette dernière a dû évoluer et se mettre à jour. Ces changements viennent complexifier nos représentations et les dispositions en place ne correspondent plus forcément à la réalité des faits.

De plus, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, ou encore l'identité sexuelle, sont des concepts mouvants qui fluctuent avec notre société. Ces derniers sont difficiles à classer et à définir car ils dépendent de chacun et tout le monde a sa propre conception de son identité sexuelle et de genre. Par exemple, pour l'instant, l'identité sexuelle se définit, selon les principes de Yogyakarta, comme « l'expérience intime et personnelle du sexe faite par chacun, qu'elle corresponde, ou non, au sexe assigné à la naissance ».¹ Cette notion se détermine en fonction du rapport à soi, il est, par conséquent, difficile d'en donner une définition générale et abstraite car ces représentations sont évolutives.

Suite à ces nombreux changements, de nouvelles questions sont apparues. Dès lors, le monde du droit s'interroge sur l'utilité du genre et du sexe juridique et se demande si ces derniers ne devraient pas simplement être abolis. Certains auteurs optent pour cette thèse, ils trouvent que le genre, voire le sexe, ne devrait plus être une donnée juridique mais simplement considéré comme une donnée médicale. C'est pourquoi, ces auteurs prônent en faveur d'une identité de genre et de sexe qui ne s'inscrirait plus à l'état civil et, de facto, n'apparaîtrait plus sur la carte d'identité ou sur les autres documents administratifs.

D'autres auteurs sont plus mitigés, pour eux, la société n'est pas prête pour une abolition pure et simple du sexe et du genre juridique. Ils ne pensent pas que cela soit nécessaire et réfléchissent plutôt à ouvrir les catégories à d'autres propositions que « féminin » et « masculin ». Dès lors, ils envisagent deux manières de revoir l'enregistrement du sexe et du genre à l'état civil. La première serait que ce dernier devienne facultatif. Il serait ainsi possible

¹ Principes de Yogyakarta +10, Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Recommandations additionnelles, signé à Genève, 2017. (Art. 31) Consultable sur <https://yogyakartaprinciples.org>.

de cocher que l'on ne souhaite pas inscrire cette donnée à l'état civil. La deuxième serait d'imaginer que chacun puisse noter le genre qui lui correspond et les catégories pourraient ainsi passer de deux à une infinité, il n'y aurait plus de limites dans la classification. Le champ des possibles est extrêmement large dans le domaine, c'est pourquoi les controverses qui y règnent sont, elles aussi, nombreuses.

Néanmoins, il ne faut pas oublier que la majorité de la population n'est pas directement concernée par ce problème et ne fait pas partie de la communauté LGTBQ+, même si de nombreuses personnes la soutiennent. Il faut garder à l'esprit de contenter, et de toujours représenter, la majorité. En effet, c'est une matière sensible qui touche à des valeurs fondamentales, comme l'autodétermination et l'indisponibilité de l'état des personnes, dont les changements vont affecter tout le monde.

Cependant, ces modifications vont en entrainer de nombreuses autres. De nouvelles questions vont succéder aux anciennes. En effet, si la notion de genre est abolie du monde juridique, ou si elle est complexifiée et étoffée, que vont devenir toutes les dispositions juridiques qui parlent de cette notion directement ou indirectement ? Par exemple, que deviennent les dispositions protectrices à l'égard des femmes si une telle mutation se produit ?

C'est précisément la question à laquelle je tenterai de répondre dans ce mémoire. Au vu des faits exposés ci-dessus, il est évident que cette problématique est susceptible d'apparaître prochainement. Ce sujet est donc au cœur de l'actualité et des pistes de solutions pourraient se montrer utiles et intéressantes pour le droit de la personne et de la famille.

La question est libellée comme suit « Comment maintenir les dispositifs protégeant les femmes si, d'un point de vue juridique, le genre est aboli ? ». Aujourd'hui, de nombreux domaines en droit contiennent des mécanismes protecteurs des femmes, c'est le cas du secteur professionnel, du secteur politique, du secteur de la sécurité sociale, ou encore de celui du droit de la guerre. Afin de tenter d'apporter un début de réponse à cette question, ce mémoire se concentrera principalement sur les aspects professionnels et politiques, ainsi que sur les mesures mises en place.

Après un bref récapitulatif des concepts clés qui seront mobilisés dans ce travail, tels que le genre, le sexe, l'autodétermination ou les techniques sexospécifiques, la situation en Belgique et les différentes évolutions à travers le monde en rapport avec l'enregistrement du sexe à l'état civil seront abordées. Le projet « Flag » sera également expliqué en détail car il

évoque une problématique similaire à celle de cet écrit. Ensuite, ce mémoire expliquera les différents dispositifs mis en œuvre pour protéger les femmes, au niveau belge, leur implémentation dans les diverses législations nationales et leur mise en application. Cette analyse sera menée dans trois secteurs, à savoir les domaines professionnel, politique et l'organisation de la vie quotidienne. Ce travail proposera des solutions pour maintenir un système protégeant les femmes, d'une part, en cas d'abolition du genre et, d'autre part, dans la situation où de nouvelles catégories de genre viendraient à être créées. Afin d'y parvenir, cet écrit s'inspirera des régimes institués dans d'autres pays et d'avis de professionnels, tels que celui de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes ou celui de l'Equity law clinic. Les différentes options envisagées par la doctrine seront, dès lors, abordées, c'est-à-dire l'abolition pure et simple du genre juridique ou la création de nouvelles catégories pour enregistrer son sexe à l'état civil, ainsi que la mise en œuvre de ces nouveaux régimes et les conséquences qu'ils vont engendrer.

Ce mémoire présentera une approche théorique et prospective de la problématique en résumant les avis doctrinaux publiés par les praticiens. Il aura pour but d'analyser les possibilités les plus probables d'évolution et de trouver des solutions, ou du moins des débuts de pistes, ainsi que d'attirer l'attention du législateur belge sur les problèmes à régler et les éventuels changements à effectuer.

Chapitre préliminaire : Les enjeux autour de l'enregistrement du sexe

Les questions abordant le genre et le sexe, comme il a été indiqué auparavant, sont au centre des préoccupations. Depuis des années, le débat est présent et à la suite des diverses évolutions sur le sujet dans le monde entier, la Belgique doit, elle aussi, prendre position et adapter sa législation.

Section 1. Les conceptions fondamentales

Cette partie abordera les termes clés qui vont être mobilisés tout au long de ce travail afin de poser des bases claires pour la suite.

§ 1. Les notions de genre et de sexe

Les concepts de genre et de sexe, bien qu'ils soient intrinsèquement liés, ne renvoient pas aux mêmes définitions et ils sont souvent confondus. La notion de sexe est généralement qualifiée par rapport à des données biologiques ou médicales.² Alors que le genre, lui, se définit selon des caractéristiques culturelles et sociales et il est basé sur l'autodétermination. Dès lors, ce sont tous deux des constructions mais l'une est plutôt biologique, l'autre culturelle.³ Selon un rapport de l'UNESCO, les rôles assignés aux différents genres ne sont pas fixes, mais à l'inverse, constamment redéfinis. C'est la raison pour laquelle les termes « genre » et « sexe » sont complémentaires et non synonymes.⁴

Certaines théories féministes et queer défendent une autre thèse, celle d'un sexe et d'un genre ni biologiques, ni binaires. Pour elles, la seule conception acceptable est celle basée sur le respect du droit à l'autodétermination.⁵ D'ailleurs, Butler, dans sa pensée, parle d'un sexe social et non biologique. Selon elle, le sexe et le genre sont deux constructions sociales, culturelles et politiques susceptibles d'être modifiées. Baril explique la pensée de Butler sur le

² S., JACOBS, C., KLESSE, Introduction: Special Issue on "Gender, Sexuality and Political Economy", *Springer*, 2013, p. 130.

³ L., BRAUNSCHWEIG., Abolishing gender registration: A feminist defence, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, p. 80. ; S.L., GÖSSL, B., VÖLZMANN, Legal Gender Beyond the Binary. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 2019, p. 403.

⁴ UNESCO, *Egalité et équité entre les genres : Tour d'horizon des réalisations de l'UNESCO depuis la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes*, Saint-Denis la Plaine, Rozier, 2001, p. 5.

⁵ P., CANNOOT, M., DECOSTER, The Abolition of Sex/Gender Registration in the Age of Gender Self-Determination: An Interdisciplinary, Queer, Feminist and Human Rights Analysis, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, p. 42.

sexe social dans ces mots : « le corps est toujours appréhendé socialement; il ne peut être perçu à l'état naturel et pur. Elle soutient qu'il ne peut y avoir de perception, de compréhension et de vécu corporel sans médiation culturelle et sociale, car la perception et le vécu impliquent nécessairement une appréhension culturelle et donc politique. »⁶ En résumé, la culture permet de rendre le corps accessible, intelligible et percevable et ce n'est, dès lors, pas biologique. Dans sa pensée constructiviste, Butler voit le sexe comme une donnée qui n'est ni fixe, ni naturelle, mais une construction en soi. En effet, le sens donné à ces éléments anatomiques provient de décisions politiques, culturelles et sociales. Dès lors, la distinction entre le genre et le sexe n'est plus pertinente.⁷

De nombreux praticiens clament que les différentes catégories de sexe existantes ne font que renforcer le système de genre, fondé sur une culture hétérosexuelle, et légitiment son hégémonie.⁸ D'ailleurs, le slogan « Smashing the Binary » est de plus en plus utilisé par les féministes pour exprimer leur demande, c'est-à-dire démanteler les structures sociales et légales hétéronormatives, cisnormatives et endosexonormatives. En effet, cette technique tente, en décrivant les hommes et les femmes comme stables, complémentaires et opposés, de résoudre les hiérarchies sociales, dans le but de déconstruire les régimes obligeant les personnes à se conduire d'une certaine façon en fonction de leur genre et de leur sexualité. Selon Léna Holzer, les principes de Yogyakarta, notamment le principe 31, mettent en avant cette nécessité de limiter le contrôle de l'État sur l'assignation du genre des personnes, tout en s'assurant que lorsque ce dernier a du pouvoir, il permet de valoriser la diversité de genre.⁹

§ 2. L'autodétermination

Suite à toutes ces évolutions, l'autodétermination, ou l'auto-identification, devient un concept important qui prend de plus en plus d'ampleur dans le domaine du droit, particulièrement en droit des personnes. Ce principe a été implémenté récemment en Belgique, mais également dans d'autres pays européens.¹⁰

⁶ A., BARIL, De la construction du genre à la construction du « sexe » : les thèses féministes postmodernes dans l'œuvre de Judith Butler, *Recherches féministes*, 2007, p. 63 et 67.

⁷ *Ibid.*, p. 67.

⁸ P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 43.

⁹ L., HOLZER, Smashing the Binary? A new era of legal gender registration in the Yogyakarta Principles Plus 10, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, p. 98 – 100 et 123 - 124.

¹⁰ P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 162.

Le droit à l'autodétermination, en ce qui concerne l'identité de genre, présume qu'une simple déclaration sur l'honneur ou une auto-déclaration de la personne impliquée déterminant son genre suffit à établir ce dernier.¹¹ Dès lors, un choix autonome et souverain de l'intéressé engendre le changement légal de son genre et une légitimation extérieure n'est plus nécessaire. L'autodétermination en tant qu'instrument juridique envisage les citoyens comme indépendants et « propriétaires » de leur genre et cet outil peut devenir un atout politique précieux.¹²

En Belgique, la loi du 25 juin 2017, réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets,¹³ se base sur le principe de l'autodétermination. En effet, si une personne veut modifier son sexe à l'état civil, une simple déclaration à la commune suffit et le recours à des pratiques médicales, comme c'était le cas avec la loi de 2007, a été supprimé.¹⁴ Ce principe permet d'affirmer l'identité de genre d'une personne puisqu'aucun moyen juridique ne permet de révéler si cette dernière a menti ou non sur son genre. Dans ce système, le gouvernement et les tribunaux n'ont pas d'autres alternatives que de croire à la déclaration faite par la personne concernée.¹⁵

Le concept d'autodétermination s'oppose au principe d'irréversibilité.¹⁶ Souvent, l'argument utilisé contre l'auto-identification est celui de la fraude identitaire. Cependant, des études montrent que la fraude de genre est peu probable car elle exposerait les fraudeurs aux discriminations et aux répercussions négatives vécues au quotidien par les personnes trans, ou par les femmes n'ayant pas changé leur genre légal. Par ailleurs, la punition associée à ce délit empêche également sa commission.¹⁷ Dans les systèmes qui utilisent déjà l'autodétermination, aucune preuve ne permet d'affirmer que la fraude identitaire pose problème.¹⁸ Par ailleurs, les cartes d'identité belges contiennent déjà des données biométriques, comme les empreintes

¹¹ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, Hervorming van de geslachtsregistratie suggesties UGent en UZ Gent, *T.Fam.*, 2021, pp. 266-267.

¹² V., VENDITTI, Gender kaleidoscope: Diffracting legal approaches to reform gender binary, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 63 - 64.

¹³ Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets, *M.B.*, 10 juillet 2017, p. 71465.

¹⁴ Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité, *M.B.*, 11 juillet 2007, p. 37823.

¹⁵ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 267.

¹⁶ V., VENDITTI, *op. cit.*, p. 63.

¹⁷ L., HOLZER, *op. cit.*, p. 110 - 111. ; P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 267.

¹⁸ S.L., GÖSSL, B., VÖLZMANN, *op. cit.*, p. 421.

digitales et une photographie, l'indication du sexe n'est, dès lors, pas nécessaire pour identifier la personne.¹⁹

La création de nouvelles catégories permettrait de faciliter le droit à l'autodétermination et d'introduire plus de possibilités pour les citoyens.²⁰ En cas de suppression du genre dans le monde juridique, le recours à l'auto-identification serait amplifié puisqu'il deviendrait le moyen principal de reconnaissance du genre pour la population.²¹

§ 3. Les techniques sexospécifiques

En Belgique et dans le monde entier en général, il existe de nombreuses méthodes pour protéger les femmes. Les techniques, dites sexospécifiques, en font partie et elles se retrouvent dans divers domaines du droit. Ici, ce sont celles concernant le monde professionnel et politique, ainsi que celles sur l'organisation de la vie commune, qui vont nous intéresser. Il est important de préciser que ces normes sexospécifiques n'ont pas toujours pour but d'être favorables aux femmes. En effet, le sens premier de ce terme correspond simplement à des normes qui indiquent le genre. Dès lors, il suffit qu'une catégorie sexuée soit mentionnée pour qu'une norme soit dite sexospécifique.²² Cette dernière peut protéger n'importe quel genre et même, dans certains cas, être défavorable aux femmes.²³ Dans ce travail, ce sont les méthodes sexospécifiques protégeant les femmes, telles que les actions positives, que nous allons aborder.

Selon l'UNESCO, l'analyse de ces sexospécificités est utile puisqu'elle consiste en « un outil de diagnostic des différences entre hommes et femmes sur le plan des activités, des conditions, des besoins, de l'accès aux ressources et de leur maîtrise et de l'accès aux bienfaits du développement et à la prise de décision. ». Cette analyse a pour objet d'étude les liens entre ces éléments et le contexte politique, économique, environnemental et social.²⁴

¹⁹ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 265.

²⁰ G., Easterbrook-Smith, "Change can never be 'complete'": the legal right to self-identification and incongruous bodies, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, p. 152.

²¹ L., HOLZER, *op. cit.*, p. 106.

²² S. HENNETTE-VAUCHEZ, M. PICHARD et D. ROMAN, *Genre et droit, Ressources pédagogiques*, Dalloz, Paris, 2016, p. 13 ; S., GROSBON, « Le quarantième anniversaire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », *Rev. Trim. D.H.*, 2019, p. 829.

²³ Par exemple, l'article 315 du Code civil concernant la présomption de paternité accordée au mari de la femme enceinte. C'est une norme sexospécifique qui n'a pas pour but d'être favorable aux femmes.

²⁴ UNESCO, *op. cit.*, p. 6.

A. Les actions positives

Les dispositifs sexospécifiques protégeant les femmes servent à éliminer les discriminations et ils ont pour but l'égalité entre les sexes/genres. Certains de ces mécanismes impliquent un traitement préférentiel, d'autres non, mais ils s'inscrivent tous dans une logique d'action positive. Cette dernière est d'ailleurs définie comme une série de mesures spécifiques visant à corriger la position des membres d'un groupe ciblé, dans un ou plusieurs aspects de leur vie sociale, et ce pour obtenir une égalité effective.²⁵

L'expression « action positive » est le terme utilisé en droit de l'Union européenne. Cependant, ce dispositif peut être associé à d'autres terminologies, comme discrimination positive, inégalités correctrices, action affirmative ou encore mesures spécifiques/spéciales.²⁶ Généralement, la construction « discrimination positive » est écartée par certains auteurs car elle crée des confusions, en raison de l'utilisation du mot « discrimination ». En effet, cette appellation peut induire en erreur, insinuant que ces mesures sont discriminatoires alors, qu'au contraire, ces dernières luttent contre les discriminations structurelles.²⁷ L'action positive a pour but d'atteindre une égalité réelle et pas uniquement formelle. Pour cela, des mesures proactives, plutôt que des mesures réactives, sont utilisées. Autrement dit, les techniques adoptées ne se contentent pas d'interdire les discriminations afin d'obtenir une réparation du préjudice subi *a posteriori*. À l'inverse, les mesures permettent de réaliser l'égalité pour éviter qu'un dommage n'apparaisse en accordant un avantage, en amont, aux groupes ciblés. Ces actions doivent toujours être proportionnées par rapport à l'objectif poursuivi, conformément à l'enseignement de la théorie des droits fondamentaux.²⁸

B. D'autres exemples de méthodes sexospécifiques

Certaines de ces techniques sont définies par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après IEFH). Par exemple, le gender mainstreaming signifie : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins

²⁵ O., DE SCHUTTER, « Chapter 7: positive action », in *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law* (sous la dir. de BELL M., SCKIEK D. et WADDINGTON L.), Oxford, Hart Publishing, 2007, p. 759.

²⁶ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, « L'action positive en droit belge. État des lieux, limites et perspectives sur le marché de l'emploi / Positieve actie in het Belgisch recht. Stand van zaken, beperkingen en perspectieven op de arbeidsmarkt » in *Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie / Redynamiser la lutte contre la discrimination*, 1^e éd., Bruxelles, Intersentia, 2023, p. 320.

²⁷ *Ibid.*, p. 321.

²⁸ *Ibid.*, pp. 321 – 322.

d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »²⁹ ou encore le quota se définit comme « un ensemble de mesures préférentielles destinées à un groupe donné (ici les femmes) afin de remédier à une inégalité de fait (ici l'exclusion de la vie politique). Il s'agit d'encourager les femmes à participer, dans une proportion donnée, au pouvoir politique tel qu'il s'est constitué au fil des siècles. Il est donc limité dans le temps et est amené à disparaître dès que les femmes auront acquis la place qui leur revient dans les assemblées élues et au sein des gouvernements. »³⁰ Ces méthodes seront détaillées avec plus de précision, en fonction de leur domaine, dans les chapitres qui suivent.

Section 2. Les transformations des législations sur l'enregistrement du sexe

§ 1. *L'arrêt de la Cour constitutionnelle belge*

La Cour constitutionnelle belge a rendu, en 2019, un arrêt phare. En effet, suite à un recours en annulation de la loi du 25 juin 2017, réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets, la Cour a proposé deux solutions au législateur belge pour remédier à l'inconstitutionnalité relevée concernant l'enregistrement du sexe. Cet arrêt offre la possibilité soit de « la création d'une ou de plusieurs catégories supplémentaires permettant de tenir compte, tant à la naissance qu'après, pour toutes les personnes, du sexe et de l'identité de genre, soit de supprimer l'enregistrement du sexe ou de l'identité de genre comme élément de l'état civil d'une personne. »³¹ Depuis cet arrêt, beaucoup d'encre a coulé parmi les auteurs belges. En effet, tout le monde n'est pas d'accord sur la solution à adopter en Belgique.

D'une part, certains auteurs s'opposent à la suppression de l'enregistrement du sexe. C'est le cas de Jean-Louis Renchon qui pense que l'élimination du sexe serait discriminatoire et difficile à réaliser en pratique. Pour lui, il est inconcevable de ne plus pouvoir identifier juridiquement les hommes et les femmes. Cette identification est indispensable pour l'application de certaines dispositions juridiques, notamment celles qui organisent des protections spécifiques pour les femmes. En outre, selon Monsieur Renchon, cette abolition du

²⁹ IEFH, Gender Mainstreaming, dernière consultation le 16 mai 2023, https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming.

³⁰ IEFH, Parité en quelques mots, dernière consultation le 16 mai 2023, https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/politique/parite_en_quelques_mots.

³¹ C. const., arrêt n° 99/2019, 19 juin 2019, point B.7.3, *Rev. Trim. D.H.*, 2020, pp. 919- 920.

sexe créerait une différence de traitement injustifiée et il est inimaginable de modifier tout un système juridique pour une minorité. Pour lui, pour être en conformité avec les instructions données par la Cour constitutionnelle, seule la création d'une catégorie supplémentaire est envisageable.³²

D'autre part, des auteurs tels que Pieter Cannoot ou Pauline Huart sont d'avis qu'il est préférable de supprimer complètement l'enregistrement du sexe plutôt que de créer de nouvelles catégories.³³ Pour ces derniers, l'instauration de nouveaux modèles ne serait qu'une étape intermédiaire pour mener à l'élimination pure et simple de cet enregistrement à l'état civil.³⁴ Effectivement, l'apparition de nouvelles options n'est pas suffisante au regard des exigences du droit à l'autodétermination.³⁵ Cependant, ces auteurs sont également conscients que la société n'est pas encore prête pour un tel bouleversement et que, dès lors, ce dernier prendra un certain temps, et nécessitera peut-être un passage par de nouvelles catégories.³⁶

Il existe également des avis plus mitigés comme celui du professeur Willems qui est orientée vers une flexibilisation de l'identité sexuelle civile permettant de conjuguer les deux approches évoquées ci-dessus. En effet, cette option tolérerait, par exemple, une mention du sexe seulement en cas de nécessité, un choix des individus par rapport à l'annotation ou non du sexe sur leur carte d'identité ou encore un enregistrement du sexe uniquement à partir du moment où la personne peut l'autodéterminer.³⁷

§ 2. Les évolutions aux quatre coins du monde

Depuis que ces enjeux ont vu le jour, certains pays ont déjà agi et ils ont modifié leurs législations concernant le sexe et le genre. Ces États ont également réussi à mener leur réforme légale sur la transition du genre avec une opposition minimale des mouvements progressistes

³² J-L., RENCHON, Le nouveau régime juridique du changement de sexe détricoté par la Cour constitutionnelle, *R.T.D.F.*, 2019, pp. 739 – 740.

³³ P., CANNOOT, P., HUART, « Après-midi d'étude : Quel droit de la personne et de la famille pour demain ? » in *Les grands arrêts du droit au respect de la vie familiale* (sous la dir. de N. DANDOY et G. WILLEMS), Actes du colloque tenu à Bruxelles 4 février 2022, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2022.

³⁴ S.L., GÖSSL, B., VÖLZMANN, *op. cit.*, pp. 421- 422.

³⁵ P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 33.

³⁶ P., CANNOOT, P., HUART, *op. cit.*

³⁷ G., WILLEMS, Le genre non binaire et fluide consacré par la Cour constitutionnelle : faut-il flexibiliser ou abolir l'enregistrement civil du sexe ?, obs. sous Cour const. (b.), arrêt n° 99/2019, 19 juin 2019, *Rev. Trim. D.H.*, 2020, pp. 919- 920.

de genre.³⁸ La Belgique pourrait, dès lors, s'inspirer des différents régimes déjà mis en place au sein de ces pays.

Au niveau mondial, certains ont introduit une nouvelle catégorie, de gré ou de force, après que les cours et tribunaux aient rendu un arrêt à ce sujet.³⁹ C'est le cas du Népal, de l'Inde, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, du Canada ou encore de certains endroits aux États-Unis qui ont désormais des options non binaires. En effet, en 2011, le Népal était le premier pays au monde à créer une catégorie « X » et, de ce fait, reconnaître un statut légal aux personnes non binaires. Il sera, ensuite, suivi par l'Inde, le Pakistan et le Bangladesh.⁴⁰ En 2012, l'Argentine, quant à elle, était le premier pays du monde à établir une simple procédure administrative pour la reconnaissance du genre qui permet aux personnes de passer d'homme à femme, et inversement, sans devoir remplir aucune condition.⁴¹ En 2017, l'État de Californie devient le premier à adopter une loi pour admettre la mention d'une option non binaire sur le certificat de naissance.⁴² Enfin, la Tasmanie, en 2019, était la première juridiction d'Australie à reconnaître l'enregistrement du sexe sur le certificat de naissance comme une option.⁴³ Le sexe continue d'être enregistré dans le registre de naissance mais il n'apparaît plus sur le certificat de naissance, à moins que les parents ou la personne âgée de seize ans ne le demandent.⁴⁴

Au niveau européen, ce sont l'Allemagne, Malte, ou encore les Pays-Bas, qui font le plus parler d'eux. Malte étant, pour le moment, avec l'Islande, le seul pays européen à prévoir une option « X » ouverte à tout le monde, avec une procédure administrative complètement basée sur une auto-déclaration, et à reconnaître les identités de genre non binaires.⁴⁵ L'Allemagne, à la suite d'un arrêt de la Cour constitutionnelle allemande en 2017, qui proposait

³⁸ D., COOPER, A very binary drama: The conceptual struggle for gender's future, *feminists@law*, 2019, pp. 9 – 10.

³⁹ P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 36.

⁴⁰ D., COOPER, A., KONDAKOV, V., MOLITOR, C.L., QUINAN, A., VAN DER VLEUTEN, T., ZIMENKOVA, "State Regimes of Gender: Legal Aspects of Gender Identity Registration, Trans-Relevant Policies and Quality of LGBTIQ Lives": A Roundtable Discussion, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, p. 401. ; G., WILLEMS, *op. cit.*, pp. 912-913.

⁴¹ L., HOLZER, *op. cit.*, p. 108.

⁴² G., WILLEMS, *op. cit.*, p. 912.

⁴³ L., RICHARDSON-SELF, "There are only two genders – male and female..." An Analysis of Online Responses to Tasmania Removing 'Gender' from Birth Certificates, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, p. 295.

⁴⁴ L., HOLZER, *op. cit.*, p. 104.

⁴⁵ P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 38.

les mêmes solutions que la Cour constitutionnelle belge dans son arrêt de 2019,⁴⁶ a décidé d'ouvrir les possibilités à quatre catégories : M, F, ouvert ou divers.⁴⁷ L'Autriche présente les mêmes options mais ces dernières sont limitées aux personnes intersexes définies par des critères biologiques précis.⁴⁸

Cependant, parmi les peuples autochtones les catégories de genre ont toujours été supérieures au nombre de deux. En effet, sur ces territoires, il est possible de trouver d'autres critères que ceux énoncés plus haut pour définir le genre ou le sexe d'une personne. Dès lors, des alternatives supplémentaires au genre binaire existent déjà. Par exemple, le terme « two spirit » désigne l'ensemble des alternatives aux identités de genre et de sexe communément appelées binaires et il peut se comprendre comme une personne possédant l'esprit d'un homme et d'une femme dans le même corps.⁴⁹ La notion de « two spirit » est un mot qui, selon Qwo-Li Driskill, résiste aux définitions coloniales de qui nous sommes. Pour ce dernier, cette notion est l'expression de nos identités sexuelles et de genre, souveraines de celles des mouvements LGBT blancs.⁵⁰ Ces Premières Nations pensaient que les individus, dont les rôles sexuels et de genre biologiques ne correspondaient pas à leur identité, avaient reçu cette identité par des forces, des esprits ou des pouvoirs. De ce fait, leurs cultures reconnaissent au moins trois genres, ce troisième genre pouvant être associé aux personnes socialisées dans un autre sexe que celui de leur naissance.⁵¹ L'existence de ces catégories intermédiaires à la binarité est courante dans les territoires aujourd'hui connus sous le nom de Canada et États-Unis. Cela démontre que toute société a ses stéréotypes sur la féminité et la masculinité mais ces derniers sont constamment remis en question et renouvelés, alors que les concepts de genre et de sexualité sont des constructions sociales adaptables en fonction du contexte.⁵²

Un autre terme, celui de « berdache », est utilisé pour désigner une catégorie de genre supplémentaire. Mais si l'on s'en tient à une partie de la mythologie, le berdache était le premier

⁴⁶ C. const., arrêt n°99/2019, 19 juin 2019, précité.

⁴⁷ W., PINTENS, « Le début et la fin de la vie, les droits de la personnalité et l'état de la personne. Une étude de droit comparé européen » in *Individu, Famille et État: Réflexions sur le sens du droit de la personne, de la famille et de son patrimoine* (sous la dir. de N., Dandoy et al.), 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 42.

⁴⁸ S.L., GÖSSL, B., VÖLZMANN, *op. cit.*, pp. 404 – 408.

⁴⁹ M-P., BOUSQUET, L., HAMEL-CHAREST, A., MAPACHEE, Y avait-il des deux-esprits chez les anicinabek ? : perceptions sur la sexualité et les genres, *Recherches Amérindiennes Au Québec*, 2020, p. 117.

⁵⁰ Q., DRISKILL, *Stolen From Our Bodies: First Nations Two-Spirits/Queers and the Journey to a Sovereign Erotic*, *Studies in American Indian Literatures*, 2004, p. 52.

⁵¹ M-P., BOUSQUET, L., HAMEL-CHAREST, A., MAPACHEE, *op. cit.*, p. 117. ; B., SCHNARCH, Neither Man nor Woman: Berdache — A Case for Non-Dichotomous Gender Construction, *Anthropologica*, 1992, p. 105.

⁵² *Ibid.*, p. 125.

genre. Ce concept peut être défini de différentes façons, il peut signifier une catégorie d'homme, qui remplit un statut social autre que celui d'homme ou de femme, il peut aussi désigner une catégorie d'homme ou de femme qui se comporte et s'habille comme le sexe opposé.⁵³ Différents critères permettaient de rattacher une personne à cette catégorie de genre supplémentaire. D'abord, si un enfant avait des préférences pour des activités du genre opposé, il était progressivement socialisé et habillé comme tel. Ensuite, il était aussi possible d'appartenir à cette catégorie en raison d'une vision de sa quête durant l'adolescence. Puis, si une famille n'arrivait pas à avoir de garçon, elle pouvait choisir l'une de ses filles pour être un homme et aller chasser pour nourrir la famille. Enfin, il était aussi possible qu'un individu change de genre car la famille découvrait qu'il était la réincarnation d'une personne du genre opposé.⁵⁴ En résumé, les gestes de la personne dans la société, la manière dont elle se comporte ou les besoins et les croyances de la famille peuvent conduire à un changement de genre. Goulet rapporte que ce genre était souvent accepté dans la société au sein de laquelle vivaient ces individus.⁵⁵ Selon Schnarch, ils ne doivent donc être considérés ni comme des femmes, ni comme des hommes. Dès lors, les berdaches femelles constituent un troisième genre et les berdaches mâles un quatrième.⁵⁶

Section 3. L'étude FLAG au Royaume-Uni

Récemment, un groupe de recherche britannique a publié une étude nommée « Future of Legal Gender Project », ci-après le projet Flag, sur la décertification du sexe.⁵⁷ Les auteures de ce projet sont majoritairement des professeures en droit ou en communication, d'une part, et des associées spécialisées dans les domaines utiles à l'étude, tels que le droit ou le genre, d'autre part.

Cette étude servira de fil conducteur tout au long de ce mémoire. En effet, c'est l'un des premiers projets qui aborde réellement la problématique, qui la met en situation et qui propose des solutions concrètes, malgré les difficultés que l'abolition du genre en droit peut poser. C'est

⁵³ J-G. A., GOULET, The 'Berdache'/'Two-Spirit': A Comparison of Anthropological and Native Constructions of Gendered Identities Among the Northern Athapaskans, *The Journal of the Royal Anthropological Institute*, 1996, p. 684.

⁵⁴ J-G. A., GOULET, *op. cit.*, p. 685 et 693.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 692.

⁵⁶ B., SCHNARCH, *op. cit.*, p. 117.

⁵⁷ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *Abolishing legal sex status: The challenge and consequences of gender related law reform. Future of Legal Gender Project. Final Report.*, King's College London, 2022, pp. 1- 48.

pourquoi, ce travail tentera, notamment, de reprendre les solutions proposées par les auteures pour la Grande-Bretagne et de les transposer, voire de les adapter, au droit belge.

§ 1. *L'angle et le mécanisme utilisés pour le projet*

Cet essai aborde les problèmes, qui pourraient se poser en cas de suppression du genre dans le monde juridique, ainsi que leurs solutions. Les auteures font une approche de la situation sous un angle féministe, en ce sens que, leur recherche fait souvent référence aux soucis que l'élimination du genre pourrait causer aux femmes. L'approche utilisée par les auteures a consisté à explorer le genre légal dans la vie de tous les jours grâce à des interviews et des enquêtes approfondies avec les membres du public.⁵⁸ La solution proposée par Flag est la décertification. Cette dernière se définit comme l'action de l'État de ne plus prendre en considération le sexe à la naissance, tout en continuant de surveiller les inégalités sexospécifiques et d'intervenir, si nécessaire, par le biais d'actions positives ou de loi contre les discriminations.⁵⁹ Cette technique permet d'abolir la structure légale actuelle qui place la population, dès la naissance, dans différentes catégories inéquitables.⁶⁰

§ 2. *Les inquiétudes féministes quant à la décertification*

Flag aborde diverses préoccupations qui tourmentent la population lorsque l'abolition du sexe est évoquée et le projet y apporte à chaque fois une solution. D'abord, la recherche explique que les lois britanniques deviennent de plus en plus neutres du point de vue du genre. Cela inquiète, parfois, les populations discriminées, telles que les femmes, car ces dernières craignent que les inégalités sociales soient masquées et intensifiées.⁶¹ Seulement, les auteures précisent qu'il est possible d'organiser la décertification de manière à ce qu'elle réduise les inégalités plutôt que de les aggraver.⁶² En effet, le genre peut être placé au même rang que la race, la nationalité ou l'orientation sexuelle, qui ne sont pas inscrites à l'état civil, mais qui ne peuvent pas pour autant servir de base pour discriminer. Les lois sur l'égalité empêchent la discrimination basée sur de tels critères. Cette solution est souvent abordée et elle a été proposée par de nombreux auteurs.⁶³

⁵⁸ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 43.

⁵⁹ F., RENZ, The challenge of same sex provision: How many girls does a girls' school need ?, *feminists@ law*, 2020, p. 3.

⁶⁰ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 16.

⁶¹ *Ibid.*, pp. 13-14.

⁶² *Ibid.*, p. 18.

⁶³ *Ibid.*, p. 21. ; P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 47.; S.L., GÖSSL, B., VÖLZMANN, *op. cit.*, pp. 420 – 421.; L., HOLZER, *op. cit.*, pp. 118 – 119.

Ensuite, il est fait part des inquiétudes au niveau de l'organisation de la vie sociale. Par exemple, concernant les lieux ou les activités qui ne sont pas mixtes, comme les toilettes, les cabines d'essayage ou encore, le sport. Si cette organisation quotidienne divisée sur base du genre venait à disparaître, les femmes seraient dans une situation inconfortable et leur quotidien serait plus risqué. Le projet Flag les rassure en expliquant que l'abolition du genre concerne uniquement le statut légal. Dès lors, rien n'empêche que des dispositions ou des activités sexospécifiques continuent d'exister. Les différentes organisations pourront, légalement, créer leurs propres critères pour décrire la manière dont elles perçoivent le genre, sans pour autant que ces derniers soient intrusifs ou dégradants, ce qui serait discriminant et, *de facto*, les rendraient illégaux.⁶⁴

Puis, des appréhensions apparaissent également au niveau du monde du travail, notamment par rapport à la maternité. L'étude précise que l'usage d'un langage spécifique, basé sur des données scientifiques plutôt que sur des éléments genrés, permettrait de continuer de protéger les femmes dans ce domaine.⁶⁵ Il serait également possible d'avoir, selon le contexte ou le but, un genre différent. Autrement dit, il n'existerait pas une seule définition du genre applicable à toutes les situations, mais plusieurs définitions adaptables selon le but ou le contexte dans lequel la définition est utilisée. De plus, il est expliqué qu'une discrimination basée sur le sexe peut englober le sexe perçu. En effet, une personne peut être discriminée lorsqu'une autre assume qu'il s'agit d'une femme, même si ce n'est pas le cas légalement.⁶⁶

Le projet propose également une alternative. Cette dernière consiste à laisser les lois de l'État déterminer ce qu'est le genre après la décertification. Cela pourrait permettre d'introduire le critère « d'auto-détermination » en tant que norme légale.

§ 3. La mise en place de la décertification dans la loi

Le projet identifie les différentes étapes qui permettraient à la décertification de voir le jour dans le système britannique. Cette mise en place comporte plusieurs points principaux.⁶⁷

D'abord, il faut abolir l'enregistrement légal du genre et du sexe. Il est possible de le faire tout en continuant de collecter ces données pour des statistiques mais ce n'est plus

⁶⁴D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, pp. 22-23.

⁶⁵ Des exemples seront donnés dans le chapitre 1 sur le secteur professionnel.

⁶⁶ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, 2022, pp. 31– 32.

⁶⁷ *Ibid.*, pp. 37-39.

considéré comme une part du statut individuel légal. Ensuite, il faut introduire le genre comme un nouveau facteur dans la loi sur l'égalité. Il viendrait se placer sur un pied d'égalité avec la nationalité ou l'ethnie. Puis, il faudrait concevoir un projet de loi par rapport à la neutralité du genre en utilisant, par exemple, des pronoms neutres dans la législation. Suite à cela, il faudrait créer un droit légal qui autoriserait la création de dispositions genrées pour des buts spécifiquement listés. Toutes ces étapes mènent à une autodétermination.⁶⁸

La décertification servirait, en plus de l'abolition du genre, à déconstruire les structures hiérarchiques, basées sur le sexe et le genre, à aider les personnes pour lesquelles le genre est un désavantage et les conduit à l'exclusion et, enfin, à réduire les inégalités et les injustices sociales.⁶⁹

Ces différentes étapes peuvent être adaptées et transposées au système belge en cas d'abolition du genre.

Chapitre 1. Le secteur professionnel

Il existe des actions positives pour protéger les femmes dans le monde du travail depuis 1958.⁷⁰ Depuis leur création, de nombreux débats sont apparus. En effet, ces actions ont suscité des réticences de la part des groupes mieux positionnés qui craignaient d'être à leur tour discriminés par ces dispositifs. Cependant, la législation a encadré les actions positives avec des exigences strictes pour écarter ces risques et pour qu'aucune discrimination à l'avantage ne soit subie.⁷¹

Ce chapitre abordera ces différentes exigences en exposant les règles s'appliquant aux actions positives de manière générale (Section 1). Puis, les diverses législations et techniques applicables pour protéger les femmes actuellement, en droit du travail belge, seront passées en revue (Section 2). Ensuite, les nouveaux mécanismes à mettre en place dans un contexte de suppression du genre ou de création de nouvelles catégories de genre seront examinés (Section 3).

⁶⁸D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H., NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, pp. 37- 39.

⁶⁹*Ibid.*, p. 37.

⁷⁰ Voir la Convention OIT n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, signée à Genève le 25 juin 1958.

⁷¹ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, p. 320.

Section 1. Le cadre général des actions positives en Belgique

Le droit belge, à l'instar du droit européen, considère les actions positives comme une exception au principe d'égalité et de non-discrimination, à la différence du droit des Nations Unies qui les envisage en tant que moyen de lutte contre les discriminations les plus enracinées et d'obtention de l'égalité.⁷²

En Belgique, le régime des actions positives se base sur les articles 10 et 11 de la Constitution, ainsi que sur la jurisprudence de la Cour constitutionnelle en la matière. L'arrêt de principe dans ce domaine étant l'arrêt n° 9/94. Dans cette affaire, la Cour constitutionnelle doit répondre à une question, posée par le tribunal du travail de Verviers. Ce dernier s'interroge sur la constitutionnalité de l'article 1 de la loi du 1^{er} avril 1969, attribuant un revenu garanti pour les femmes âgées d'au moins 60 ans, mais pas pour les hommes âgés de 60 à 65 ans. La Cour répondra en disant dans son paragraphe B.2.6 : « L'on peut certes admettre que dans certaines circonstances, des inégalités ne soient pas inconciliables avec le principe d'égalité et l'interdiction de discrimination, lorsqu'elles visent précisément à remédier à une inégalité existante. Encore faut-il, pour que de telles inégalités correctrices soient compatibles avec le principe d'égalité et l'interdiction de discrimination, qu'elles soient appliquées dans les seuls cas où une inégalité manifeste est constatée, que la disparition de cette inégalité soit désignée par le législateur comme un objectif à promouvoir, que les mesures soient de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé par le législateur est atteint, et qu'elles ne restreignent pas inutilement les droits d'autrui. Il appartient aux cours et tribunaux, au Conseil d'État et à la Cour d'arbitrage, selon le cas, de contrôler la conformité de telles mesures aux conditions précitées. »⁷³

Par la suite, le législateur va reprendre les conditions dégagées dans l'arrêt n° 9/94 pour les insérer dans les lois anti-discriminations du 10 mai 2007. Dès lors, la mise en place d'actions positives est soumise, selon la loi, à quatre exigences de fond : il faut être en présence d'une inégalité manifeste, l'objectif promu doit être la disparition de cette inégalité, la mesure doit être temporaire, c'est-à-dire qu'elle doit disparaître lorsque l'objectif est atteint, et, enfin, la

⁷² I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, p. 322.

⁷³ C.A., arrêt n° 9/94, 27 janvier 1994, p. 7. ; I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, p. 330.

mesure ne doit pas inutilement réduire les droits d'autrui.⁷⁴ En outre, ces lois fédérales subordonnent la mise en œuvre d'actions positives à un impératif supplémentaire, celui-ci étant l'adoption d'un arrêté royal pour définir le contexte dans lequel le recours aux actions positives peut être utilisé.⁷⁵ Ce n'est que dix ans plus tard, c'est-à-dire en 2019, qu'un arrêté royal à propos de l'emploi sera adopté sur la base de cette exigence supplémentaire, prévue par les lois du 10 mai 2007.⁷⁶

Section 2. Les règles actuelles

§ 1. Les réglementations importantes au fil du temps

En droit belge, la première loi ayant fixé un cadre en matière d'adoption d'action positive est la loi sur la réorientation économique du 4 août 1978.⁷⁷ Cette loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe et promeut l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le milieu professionnel privé. Cet article promouvant l'égalité devait laisser place à des dispositions du même style dans les secteurs et les entreprises.⁷⁸ Néanmoins, c'est seulement en 1987 qu'un arrêté royal a été adopté, par le pouvoir exécutif, pour mettre en place ce dispositif dans le secteur privé.⁷⁹

Pendant un temps, un arrêté royal permettait également de réglementer les cas dans lesquels un sexe particulier pouvait être demandé dans les conditions d'accès à un emploi. Cet arrêté donnait une liste exhaustive de métiers pour lesquels il était autorisé de faire cette demande. Par exemple, pour les professions de chanteurs, danseurs, acteurs, etc.⁸⁰ Ce règlement fut balayé par l'arrivée des lois anti-discriminations en 2007.⁸¹

⁷⁴ Art. 10, §2 de la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031. ; Art. 10, §2, Loi du 10 mai 2007 luttant contre certaines discriminations, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29016.

⁷⁵ Art 10, §3 des lois du 10 mai 2007, précitées ; I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, p. 13.

⁷⁶ Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, *M.B.*, 1^e mars 2019, p. 21169. ; Le contenu de cet arrêté royal sera expliqué plus en détail dans la section suivante de ce chapitre.

⁷⁷ Loi du 4 août 1978 sur la réorientation économique, *M.B.*, 17 août 1978, p. 9106.

⁷⁸ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, pp. 332 - 333.

⁷⁹ Arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, *M.B.*, 26 août 1987, p. 12620.

⁸⁰ Art. 1 de l'Arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle, *M.B.*, 16 février 1979.

⁸¹ F., GOFFINET, Actes de l'entretien tenu 3 février 2023 à Bruxelles.

A. Le secteur privé : L'arrêté royal du 11 février 2019

La législation la plus récente en la matière est l'arrêté royal du 11 février 2019, fixant les conditions de l'action positive dans l'emploi, mentionné auparavant.⁸² Cet arrêté se fonde sur l'exigence supplémentaire énoncée dans les lois de 2007 et il reprend, d'ailleurs, la définition de l'action positive donnée dans ces dites lois.⁸³ Le plan mis en œuvre grâce à cet arrêté est également soumis à une approbation ministérielle. Cependant, cet arrêté ne concerne que le secteur privé de l'emploi. En effet, le plan d'action positive peut être adopté par une entreprise ou un secteur d'activité.⁸⁴ Françoise Goffinet, juriste pour l'IEFH, déplore que rien de semblable n'ait encore été mis en place pour le secteur public.⁸⁵ L'arrêté semble aussi avoir un objet plus limité que celui décrit dans les lois anti-discriminations. Ces dernières évoquaient un arrêté royal qui prévoyait les hypothèses et les conditions des actions positives. Néanmoins, l'arrêté se contente de déterminer une procédure d'approbation d'un plan d'action positive par le ministre compétent, pour les secteurs d'activité ou les entreprises, dans le but de garantir à ces derniers la « sécurité juridique ». Il ne précise pas les situations dans lesquelles les interventions de ce genre peuvent être autorisées.⁸⁶

Pour être approuvé, le plan d'action positive doit être érigé au moyen d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion.⁸⁷ L'article six de l'arrêté identifie le contenu de plan d'action positive et donne des exemples types sur lesquels celles-ci peuvent se baser, comme des campagnes de recrutement pour les groupes ciblés. Selon cet article, il doit demeurer une « inégalité manifeste » entre le groupe détenteur d'un critère protégé, appelé le groupe cible, et les autres. L'inégalité subsistante doit être prouvée, par tous les moyens, par l'entreprise ou le secteur et elle doit pouvoir être caractérisée « d'évidente et incontestable ». Le but recherché est la disparition de l'inégalité en réduisant ou en éliminant les causes de cette inégalité. Dès que celle-ci est atteinte, la mesure doit cesser d'exister. Parmi les exemples donnés, se retrouvent notamment : « la promotion ciblée d'offres d'emploi auprès de groupes-cibles spécifiques ; des programmes de soutien aux candidats lors de la procédure de

⁸² Voir Chapitre 1, Section 1 ; Arrêté Royal du 11 février 2019, précité.

⁸³ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 51.

⁸⁴ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, p. 336.

⁸⁵ F., GOFFINET, *op. cit.*

⁸⁶ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, pp. 336-337.

⁸⁷ Art. 4 de l'Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, précité.

candidature ; des stages réservés aux groupes pour lesquels des actions positives sont autorisées ; des formations en vue de promotion pour briser le plafond de verre ». ⁸⁸

B. Le secteur public : La loi du 28 juillet 2011

Comme mentionné plus haut, en ce qui concerne le domaine public, aucun arrêté royal, du même ordre que celui du 11 février 2019 pour le secteur privé, n'a encore été adopté. Par contre, il existe une loi à ce sujet, celle du 28 juillet 2011, modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, du Code des sociétés et de la loi du 19 avril 2002, relative à la rationalisation du fonctionnement et à la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. Cette législation instaure une exigence de mixité aux entreprises publiques économiques dans leur conseil d'administration. En effet, deux tiers, au plus, des membres de ce conseil peuvent être du même sexe. ⁸⁹ Une sanction est également prévue si cette obligation n'est pas respectée. Si le nombre d'administrateurs n'atteint pas le minimum requis, la nomination d'un administrateur appartenant au groupe surreprésenté, généralement le dernier nommé, sera déclarée nulle, et ce pour permettre à une personne du sexe sous-représenté de prendre sa place. Ce procédé est utilisé jusqu'à ce que le minimum fixé par la loi soit atteint. Une suspension de certains avantages financiers peut aussi être prévue à titre de sanction pour les mêmes raisons et aux mêmes conditions. ⁹⁰

Cette obligation constitue une action positive, appelée quota, dont la définition a déjà été mentionnée plus haut et qui sera plus amplement examinée dans le chapitre suivant. ⁹¹ L'objectif doit être atteint dans un délai différent selon la taille de l'entreprise : huit ans pour les PME (petites et moyennes entreprises), six ans pour les grandes entreprises, et sans délai pour les entreprises publiques. ⁹²

⁸⁸ Art. 6 de l'Arrêté royal du 11 février 2019, précité. ; I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, pp. 338 – 339.

⁸⁹ Art. 2 de la Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 septembre 2011, p. 59600.

⁹⁰ Art 4, §§ 2- 4 de la Loi du 28 juillet 2011, précitée ; I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, p. 350.

⁹¹ Voir respectivement le Chapitre préliminaire, Section 1, §3 et le Chapitre 2, Section 1, §2.

⁹² Art 7 de la Loi du 28 juillet 2011 précitée ; IEFH, Législation, dernière consultation le 16 mai 2023, [Législation Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://www.iefh.be/fr/Legislation/Institut-pour-l%27egalite-des-femmes-et-des-hommes-belgium-be).

En ce qui concerne le domaine public, il existe également un arrêté royal qui se base sur les mêmes principes que la loi de 2011. Cet arrêté est celui du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État.⁹³ Il impose un quota de femmes aux degrés les plus hauts de l'administration fédérale car des études ont révélé que les femmes occupaient peu de ces places.⁹⁴ En effet, une étude de l'IEFH démontre que de plus en plus de femmes sont diplômées, seulement, cette augmentation n'est pas représentative du nombre de femmes engagées dans les entreprises belges. L'étude explique que les femmes restent sous-représentées au sommet de ces firmes. L'adoption de normes légales à propos de ce sujet est, dès lors, importante.⁹⁵ Depuis, il faut au minimum qu'un haut fonctionnaire sur trois devant soit une femme et si ce chiffre n'est pas atteint, la préférence doit être donnée à une lauréate si les candidats sont classés de façon équivalente.⁹⁶

C. *Le contrat de travail : la loi du 16 mars 1971 et du 3 juillet 1978*

Parmi les législations concernant le contrat de travail, voire le travail de manière générale, de nombreuses dispositions ont été introduites pour protéger les femmes. Par exemple, la loi du 16 mars 1971 comprend un chapitre entier sur la protection de la maternité.⁹⁷ Ces différents articles prévoient le congé de maternité sans modification du salaire initial, l'interdiction de renvoyer une femme enceinte durant sa grossesse en raison de son état, l'interdiction pour les femmes enceintes d'effectuer un travail à risque, de nuit ou supplémentaire et l'adaptation des conditions de travail en fonction de leur situation.

La loi du 3 juillet 1978 consacre également des dispositions protégeant les femmes à différents endroits. Elle prévoit que le délai de préavis ne comprend pas la durée du congé postnatal, que le congé de maternité n'est pas compris comme une incapacité de travail et dès lors que la rémunération durant ce congé ne se calcule pas comme tel. La loi précise également que si une incapacité de travail survient suite à la grossesse ou l'accouchement, la femme enceinte a droit à sa rémunération et la loi en donne le plafond.⁹⁸

⁹³ Arrêté royal du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, *M.B.*, 8 juin 2012, p. 32152.

⁹⁴ IEFH, *Législation*, *op. cit.*

⁹⁵ IEFH, *Premier bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration*, Bruxelles, IEFH, 2011, p. 2.

⁹⁶ Art.1 de l'Arrêté royal du 2 juin 2012, précité.

⁹⁷ Art. 39 à 45, chapitre IV de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, p. 3931.

⁹⁸ Art.38, §2, 55, 76 et 113 de la Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

Les réglementations portant sur le bien-être au travail prennent aussi les conditions d'emploi des femmes en considération. C'est notamment le cas du Code du bien-être au travail et de la loi de 1996 sur le bien-être. La loi de 1996 considère le sexe comme un élément pouvant conduire au harcèlement moral au travail et elle le prohibe.⁹⁹ Cette législation se base sur des obligations imposées par une directive européenne.¹⁰⁰ Le code du bien-être au travail, lui, donne des exigences quant à l'organisation du lieu de travail. Ce dernier doit proposer en nombre suffisant des vestiaires, des douches et des toilettes séparées pour les hommes et pour les femmes.¹⁰¹

D. L'écart salarial : la loi du 22 avril 2012

La différence de salaire entre les hommes et les femmes pour les mêmes emplois est un problème majeur dans la lutte contre les inégalités de traitement. Pourtant, le principe « A travail égal, salaire égal » a été repris aussi bien dans les législations européennes que dans les législations belges, et ce depuis longtemps.¹⁰² Malgré cette affirmation, 51% de cet écart salarial ne peut pas être justifié même lorsque les caractéristiques de la fonction et du travailleur sont prises en considération.¹⁰³ En outre, ces inégalités ne sont pas faciles à déceler car les travailleurs ne connaissent pas le salaire de leurs collègues. Généralement, ces différences sont masquées, notamment, par le biais de dénominations différentes pour des postes identiques permettant, dès lors, de justifier la différence de rémunération.¹⁰⁴ Cette divergence a deux causes principales : le manque d'accès des femmes aux positions supérieures, également appelé ségrégation, et le fait que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel, cela renvoie à une organisation inégale dans les secteurs d'emplois occupés par les femmes.¹⁰⁵

Le législateur a instauré, en 2012, une loi pour lutter contre ces inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Cette législation vise une répartition des fonctions neutres au niveau du genre. Pour cela, tous les deux ans, une analyse détaillée de la rémunération des employés

⁹⁹ Art. 32ter, chapitre Vbis de la Loi du 4 août 1996 sur le bien-être, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

¹⁰⁰ Voir Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

¹⁰¹ Art. III.1-45, al 1 ; III.1-56, al 2 ; III.1-57 du Code du bien-être au travail.

¹⁰² Ch., MCCRUDDEN, *Gender-based positive action in employment in Europe. A Comparative analysis of legal and policy approaches in the EU and EEA*, Bruxelles, Commission européenne, 2019, p. 108, en ligne: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5008-gender-based-positive-action-in-employment-in-europe-pdf-1-9-mb>.

¹⁰³ IEFH, Écart salarial, dernière consultation le 16 mai 2023, [Écart salarial | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://www.iefh.be/fr/egalite-des-femmes-et-des-hommes/egalite-salariale).

¹⁰⁴ F., GOFFINET, *op. cit.*

¹⁰⁵ IEFH, Écart salarial, *op. cit.*

sera effectuée dans l'entreprise pour s'assurer qu'une politique salariale neutre sur le plan du genre est menée.¹⁰⁶

§ 2. Les techniques sexospécifiques utilisées

À présent, certaines mesures pour protéger les femmes existant dans le monde du travail vont être examinées. D'abord, il est important de noter que certaines lois sur l'emploi contiennent leur propre définition de l'action positive. Par exemple, la loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes définit, en vertu de l'article 5, 11°, l'action positive comme « mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique ».¹⁰⁷ Ces actions positives se traduisent, par exemple, « par la mise en place de formations à destination des membres du groupe-cible visant à les préparer à postuler pour un emploi ou à recevoir une promotion, par des offres de stages au sein d'une entreprise réservées aux personnes appartenant à ces groupes ou encore par la garantie que les candidats à une offre d'emploi qui appartiennent au groupe concerné seront invités à un entretien ».¹⁰⁸ Il existe aussi des dispositifs de quotas dans le monde de l'emploi mais ceux-ci seront abordés dans le chapitre suivant.¹⁰⁹

A. Le principe de transparence des salaires

Le but de ce mécanisme est d'apporter de la clarté quant aux salaires, afin de rendre les discriminations plus difficiles. L'organisation internationale du travail définit la transparence des salaires et les législations associées comme des procédés qui ont « pour but de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes en améliorant l'accès à l'information et en remédiant aux éventuelles asymétries d'information ».¹¹⁰ Différentes techniques peuvent être utilisées pour réaliser cette transparence mais il en existe quatre principalement utilisées. La première consiste à donner aux travailleurs accès aux informations sur les salaires dans leur entreprise. La suivante propose de faire des audits sur l'égalité entre les hommes et les femmes et leur

¹⁰⁶ Art. 3 et 7 de la Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femme, *M.B.*, 28 aout 2012, p. 51020.

¹⁰⁷ Art. 5, 11° de la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, précitée. ; D'autres lois définissent également l'action positive comme l'article 4, 11° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

¹⁰⁸ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, p. 321.

¹⁰⁹ Voir Chapitre 2, Section 1, §2, a).

¹¹⁰ OIT, *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*, Genève, Bureau international du travail, 2022, p. 5.

rémunération dans les entreprises. La troisième demande aux employeurs de rédiger des rapports réguliers sur la transparence de leur entreprise du point de vue de la rémunération. La dernière approche intègre le concept d'égalité de rémunération dans les processus de négociation collective. Ces pratiques permettent aux employés de prendre des meilleures décisions quant à leur emploi et à leur rémunération puisqu'elles sont prises en connaissance de cause.¹¹¹ Selon les études réalisées par la Commission européenne, les quatre propositions, reprises ci-dessus, cumulées ont pour effet de réduire les écarts de rémunération de 1,65 à 4,33 pour cent.¹¹²

En Belgique, la loi du 22 avril 2012, précitée, constitue le cadre légal de ce principe de transparence salariale.¹¹³ Dès lors, l'obligation de rédiger des rapports sur l'écart salarial est imposée pour toutes les entreprises composées de cinquante salariés.¹¹⁴ Ces rapports sont examinés par les comités d'entreprise qui vérifient l'utilisation d'une politique salariale non sexiste.¹¹⁵ Ce rapport, aussi appelé bilan annuel, est transmis à la Banque nationale de Belgique qui rend ces éléments publics. L'IEFH a constitué une liste de contrôle de non-sexisme permettant d'examiner la neutralité de la classification des emplois selon le genre. Dès lors, inclure le concept d'égalité salariale entre les sexes à tous les niveaux de concertation sociale est une obligation prévue par la réglementation belge.¹¹⁶

B. Le suivi de la participation des femmes dans le monde de l'emploi

Le principe de transparence salariale, examiné ci-dessus, est une forme de suivi ou de « monitoring » en anglais. C'est une mesure bien connue contrôlant les potentielles discriminations que peuvent subir les femmes et pour, ensuite, pouvoir y remédier. Le suivi est défini par Olivier De Schutter comme une catégorie de mesures consistant à imposer certaines exigences procédurales aux employeurs, sous la forme du dépôt de rapports décomposant la composition de la main-d'œuvre en différentes catégories, et ce afin d'identifier les cas de sous-représentation de certains groupes. Le but est d'augmenter la présence de ces groupes minoritaires grâce à l'adoption de mesures y contribuant.¹¹⁷ Par exemple, dans le secteur public,

¹¹¹ OIT, *op.cit.*, pp. 5 – 7.

¹¹² Commission européenne, *Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay*, Personnel de la Commission, Document de travail, 2014, p. 50.

¹¹³ Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femme, précitée.

¹¹⁴ Art. 7, §2 de la Loi 22 avril 2012, précitée.

¹¹⁵ Art. 10 de la Loi. 22 avril 2012, précitée. ; OIT, *op. cit.*, p. 11.

¹¹⁶ OIT, *op. cit.*, pp. 29-30.

¹¹⁷ O., DE SCHUTTER, *op. cit.*, p. 763.

l'Arrêté Royal du 27 février 1990 prévoit que l'une des tâches du fonctionnaire responsable de l'action positive est d'établir un rapport sur la situation respective des hommes et des femmes dans son service public.¹¹⁸ Cette collecte de statistiques fait désormais partie intégrante des politiques de diversité. Cependant, il est important de préciser que cette récolte de données n'est pas considérée comme une action positive, mais comme une étape nécessaire afin d'élaborer un plan d'action et prouver la nécessité de prendre des mesures positives.¹¹⁹

C. Association « Women on board »

Françoise Goffinet, juriste de l'IEFH, aborde un sujet intéressant lors de son entrevue. Elle explique qu'une association belge appelée « Woman on board » a été créée en 2009 pour aider les femmes dans les conseils d'entreprise.¹²⁰ Selon le site internet de l'association, cette dernière a trois buts principaux. D'abord, elle veut aider les entreprises et les ONG à constituer des conseils d'administration mixtes. Pour ce faire, « Woman on board » est composée de trois cent six femmes formées et disponibles pour travailler au sein de ces conseils. Ces femmes ont des compétences en finance, en stratégie, en numérique et en bien d'autres domaines. Ensuite, l'association a pour objectif que les conseils d'administration soient, à l'avenir, composés de 50% de femmes. L'association explique que des conseils mixtes optimisent les performances des entreprises et des organisations. Cela permet également de mieux respecter l'égalité des talents et de créer des modèles d'inclusion. Dès lors, les organisations et les entreprises sont plus compétitives et contribuent au renforcement de l'économie. Enfin, la dernière aspiration de l'association est de créer un avenir meilleur grâce à ces conseils d'administration mixtes. En effet, ces derniers apportent une valeur ajoutée à l'entreprise quant à sa vision à long terme sur sa durabilité et sa prise en compte de l'impact du climat. Selon « Woman on board », cela permet également de nouer de meilleures « relations avec les partenaires sociaux et une politique de diversité claire »¹²¹

D. L'offre de formation spéciale

Il est possible d'organiser des formations pour les groupes sous-représentés, c'est-à-dire les femmes. Cette information a déjà été mentionnée à plusieurs reprises et se retrouve dans

¹¹⁸ Arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, *M.B.*, 8 mars 1990, p. 4371.

¹¹⁹ Ch., MCCRUDDEN, *op. cit.*, p. 124.

¹²⁰ F., GOFFINET, *op. cit.*

¹²¹ WOMEN ON BOARD, about us, dernière consultation le 16 mai 2023, [Femmes à bord \(womenonboard.be\)](https://womenonboard.be).

l'Arrêté Royal du 11 février 2019. En effet, l'organisation d'une formation renforçant les candidatures des femmes, afin de soutenir leur progression dans la hiérarchie, est citée en exemple dans cet arrêté. Ce règlement donne des exemples d'actions positives possibles et il mentionne spécifiquement des formations réservées au sexe sous-représenté, suivies d'un emploi si le stagiaire est évalué positivement.¹²²

E. Les subsides

Lors de notre entretien, Françoise Goffinet explique que le Label Actiris donne des bourses pour motiver les entreprises à prendre des décisions en faveur de l'égalité.¹²³ Si les entreprises mettent en place un plan de diversité et obtiennent un label de diversité, elles peuvent demander un « subside diversité ».¹²⁴ Cette initiative vise à combattre le souci de discrimination à l'embauche et à améliorer la diversité dans l'environnement professionnel. L'un des objectifs du plan de diversité est notamment de faire face aux comportements contrevenant aux principes d'égalité entre hommes et femmes.¹²⁵ Actiris aide gratuitement ces entreprises à réaliser leur plan de diversité et à fixer les lignes directrices de manière adaptée à chaque entreprise.¹²⁶ Pour recevoir le subside, le plan de diversité doit être présenté à Actiris. Ce dernier doit l'approuver pour que le ministre bruxellois de l'Emploi octroie la somme. L'exécution du plan est également évaluée par Actiris.¹²⁷

En outre, différents subsides peuvent être attribués aux entreprises par les Régions. Par exemple, un nouveau projet intitulé « Women in business » a pour objectif de promouvoir l'entrepreneuriat des femmes. Ce projet dispose d'un budget total de 350 000 euros pour deux types de programmes. Soit ceux qui assistent des candidates entrepreneuses et des entrepreneuses, particulièrement au stade d'idéation jusqu'à l'accélération de la croissance. Soit des programmes, activités et événements de mentorat, d'entraide ou de coaching, notamment

¹²² Art. 6 de l'Arrêté royal du 11 février 2019, précité. ; Ch., MCCRUDDEN, *op. cit.*, p. 130.

¹²³ F., GOFFINET, *op. cit.*

¹²⁴ Les conditions et la procédure pour obtenir ce label sont reprises à l'article 28 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et dans l'Arrêté du 7 mai 2009 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité et au label de diversité.

¹²⁵ BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI, Le plan de diversité et le label de diversité, dernière consultation le 16 mai 2023, [Le plan de diversité et le label de diversité | Bruxelles Économie et Emploi \(economie-emploi.brussels\)](https://economie-emploi.brussels/le-plan-de-diversite-et-le-label-de-diversite).

¹²⁶ ACTIRIS, Plans de diversité, dernière consultation le 16 mai 2023, [Plans de diversité | Actiris](https://actiris.brussels/plans-de-diversite).

¹²⁷ BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI, Le plan de diversité et le label de diversité, *op. cit.*

portés par des réseaux d'entrepreneuses. Il peut être accordé un soutien financier par la Région Bruxelles-Capitale d'un an d'un montant entre 35 000 et 100 000 euros.¹²⁸

Il peut également être alloué aux entreprises, par la Région Bruxelles-Capitale, une prime si elles réservent des places en crèche pour les enfants de leur personnel. Ce subside est de 4000 euros par place réservée et occupée dans une crèche par année civile.¹²⁹ D'ailleurs, la création, dans certaines institutions fédérales, de systèmes de garderie pour les enfants des membres du personnel, hommes ou femmes, incarne également une action positive. Cette technique rentre dans la catégorie que la Commission européenne appelle les « mesures visant à encourager l'emploi du groupe sous-représenté en fournissant des facilités qui atténuent un désavantage particulier ».¹³⁰

F. Le projet parents @work

Dans la même optique, un projet européen intitulé « parents @work » a été coordonné en Belgique par l'IEFH. Ce programme a pour but de lutter contre les discriminations qui existent envers les travailleuses enceintes, les pères et les mères sur leur lieu de travail, ainsi que de renforcer leur protection. Pour réaliser cet objectif, trois axes sont développés, à savoir : « l'échange et la diffusion de bonnes pratiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (1) ; l'information des employeurs et des travailleuse-eur-s au sujet de leurs droits et obligations (2) ; l'information et la formation de l'Inspection du travail au sujet de la protection juridique des parents sur le lieu de travail (3) ».¹³¹ Pour ce faire, de nombreuses formations ont été créées, des conférences ont eu lieu et des ouvrages de référence ont été publiés.¹³² Ce projet s'inscrit dans une forme de sensibilisation des employés et des employeurs aux problèmes sur leur lieu de travail.¹³³

¹²⁸ BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI, Appel à projets : "Women in business 2023", dernière consultation le 16 mai 2023, [Tout nouvel appel à projets : Women in business | Bruxelles Économie et Emploi \(economie-emploi.brussels\)](https://economie-emploi.brussels).

¹²⁹ BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI, Prime crèche, dernière consultation le 16 mai 2023, [Prime crèche | Bruxelles Économie et Emploi \(economie-emploi.brussels\)](https://economie-emploi.brussels).

¹³⁰ Ch., MCCRUDDEN, *op. cit.*, p. 131.

¹³¹ IEFH, Projet UE Parents @Work, dernière consultation le 16 mai 2023, [Projet UE Parents @ Work | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://institutpourlegalitedesfemmesetdeshommes.belgium.be).

¹³² *Ibid.* ; Aller consulter le site de l'IEFH pour avoir accès à tous les résultats réalisés dans le cadre de ce projet.

¹³³ O., DE SCHUTTER, *op. cit.*, p. 772.

G. La punition

Un autre moyen de lutter contre les discriminations basées sur le genre est d’instaurer des punitions lorsque les mesures mises en place pour les éviter ne sont pas respectées. Ainsi, plusieurs lois introduisent des sanctions dans leurs dispositions en cas de non-respect des règles. Par exemple, la loi du 22 mai 2014 punit, en son article 3, tout comportement sexiste par une peine d’un mois à un an d’emprisonnement et/ou une amende de cinquante à mille euros.¹³⁴ Il en va de même pour l’ordonnance du 4 septembre 2008. Cette dernière prévoit également une amende en cas de violation des conditions de création du plan de diversité.¹³⁵

Depuis 2013, diverses sanctions de niveau 2 ont été introduites dans le Code pénal social en cas de violation des obligations de transparence salariale. Ces punitions correspondent à des amendes administratives, allant de 25 à 250 euros, et des amendes pénales, entre 50 et 500 euros.¹³⁶ À titre d’illustration, l’une des sanctions instaurées est reprise à l’article 11 de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l’écart salarial entre hommes et femmes. Cette disposition prévoit une peine de six mois à trois ans d’emprisonnement et/ou une amende entre 600 et 6000 euros si une personne empêche le médiateur d’accéder aux données sociales dont il a besoin.¹³⁷ L’article 12 de la même loi envisage une sanction de niveau 2 en cas de violation de l’obligation de l’employeur de communiquer un rapport d’analyse sur la structure de rémunération des travailleurs.¹³⁸ L’IEFH soutient, qu’avant la mise en place de ces sanctions, de nombreux bilans sociaux étaient incomplets, ou contenaient volontairement des informations ventilées par le sexe incorrectes. Les employeurs présentaient les données comme si aucun écart salarial entre les sexes n’existait, ce qui était jugé irréaliste par l’Institut.¹³⁹ De ce fait, la Banque nationale ne pouvait que signaler les erreurs et les exclure de ses statistiques, mais elle ne pouvait pas appliquer de

¹³⁴ Art. 3 de la Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l’espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l’acte de discrimination, *M.B.*, 24 juillet 2014, p. 55452.

¹³⁵ Art. 31 de l’Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l’égalité de traitement en matière d’emploi, *M.B.*, 16 septembre 2008, p. 48144.

¹³⁶ Art. 101 du C. pén. soc.

¹³⁷ Art. 11 de la Loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l’écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.*, 26 juillet 2013, p. 47226.

¹³⁸ Art. 12 de la Loi du 12 juillet 2013, précitée.

¹³⁹ IEFH, *Éliminer l’écart salarial par voie législative - Expériences pratiques belges*, Bruxelles IEFH, 2021, pp. 15 – 16.

sanction pour que ces données soient rectifiées. L'absence de possibilité de punition se faisait, dès lors, ressentir.¹⁴⁰

H. Les traitements préférentiels

Cette mesure permet d'accorder un traitement préférentiel aux membres du groupe sous-représenté dans un secteur professionnel ou à un niveau hiérarchique donné, toutes choses étant égales par ailleurs. Dans cette situation, l'action positive ne constitue pas une exception au principe qui prévoit que les recrutements ou les promotions doivent être fondés sur les mérites ou les qualifications. Elle introduit un critère supplémentaire pour l'attribution des emplois lorsque tous les autres critères semblent insuffisants pour guider le décideur. L'objectif d'amélioration de la représentation du groupe sous-représenté ne deviendra pertinent que si aucune décision ne peut être prise en fonction des mérites et des qualifications des différents candidats, qui semblent également qualifiés ou méritants.¹⁴¹ Par exemple, la Convention collective de travail n°38 établit le cadre général pour cette pratique dans le monde de l'emploi.¹⁴²

Section 3. Les solutions en cas de changement de l'enregistrement du sexe

Après avoir abordé en détail les législations dans le domaine du travail qui touchent au genre et les diverses stratégies mises en place actuellement pour pallier les discriminations qui existent envers les femmes, il est temps d'aborder les multiples alternatives qui pourraient s'appliquer en cas de suppression du genre, ou de création de nouvelles catégories de genre.

§ 1. L'abolition du genre

Selon Léna Holzer, une stratégie pour se débarrasser de la nécessité d'inclure des marqueurs de genre sur les documents d'identification consiste à assurer une égalité formelle complète entre les hommes et les femmes en éliminant toutes les différences entre ceux-ci dans

¹⁴⁰ OIT, *op. cit.*, p. 31.

¹⁴¹ O., DE SCHUTTER, *op. cit.*, p. 775.

¹⁴² Voir la partie intitulée « Code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du Recrutement et de la sélection de travailleurs » dans la Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999, n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 et n° 38 sexies du 10 octobre 2008, *M.B.*, 4 février 2009, p. 7734.

les lois. Cela résoudrait la plupart des situations dans lesquelles une personne doit prouver son sexe pour déterminer ses droits et ses devoirs.¹⁴³

Évidemment, la disparition du genre en tant qu'élément de l'état civil suscite des questions sur la façon d'identifier les bénéficiaires de ces actions positives, énumérées plus haut, ces derniers étant, dans le cadre de ce travail, les femmes. Cependant, le champ d'application de l'arrêté royal du 11 février 2019, précité,¹⁴⁴ comprend aussi bien les actions positives basées sur le sexe que celles établies sur d'autres éléments, comme l'orientation sexuelle ou la race. Cela laisse penser qu'il est possible de trouver des solutions pour déterminer les bénéficiaires, outre un enregistrement du genre à l'état civil.¹⁴⁵

Il est important de préciser que la disparition de l'enregistrement du genre à l'état civil ne revient pas à bannir complètement le genre de la société. Il est vrai que l'État n'aura plus pour but d'attribuer un genre spécifique aux personnes mais cela n'entraînera pas la disparition de la « gendérisation » sociale pour autant. Autrement dit, les personnes pourront toujours s'identifier comme elles le souhaitent (hommes, femmes, non-binaires, etc.). Cette suppression ne signifie pas non plus que le gouvernement ne peut plus mener de politiques anti-discriminations ou porter une attention particulière aux inégalités structurelles dont souffrent, par exemple, les femmes dans notre société.¹⁴⁶ Cette affirmation a également été confirmée par la Cour constitutionnelle.¹⁴⁷ Il est aussi recommandé que le gouvernement belge mène des campagnes de sensibilisation contre les stéréotypes sexistes indésirables qui créent des obstacles à l'épanouissement personnel et qui mettent en place des inégalités structurelles entre les sexes dans de nombreux secteurs sociaux.¹⁴⁸

De plus, il faut également être conscient que le sexe et le genre sont des sources courantes de discriminations, et, même si leurs fonctions sur le plan de l'identité juridique ne sont pas indispensables, elles ont une importance sociale pour beaucoup de personnes. Ces dernières ne sont pas forcément prêtes ou elles ne comprendraient peut-être pas l'abolition pure et simple du genre.¹⁴⁹ Même si ce travail vise uniquement une réforme dans le monde juridique

¹⁴³ L., HOLZER, *op. cit.*, p. 106.

¹⁴⁴ Voir Chapitre 1, Section 2, §1, a).

¹⁴⁵ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 51.

¹⁴⁶ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 267.

¹⁴⁷ C. const., arrêt n°99/2019, 19 juin 2019, point B.6.6.

¹⁴⁸ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 267.

¹⁴⁹ P., CANNOOT, P., HUART, *op. cit.*

et la suppression du sexe à l'état civil, cela va engendrer beaucoup de réticences pour les individus attachés à cette donnée. Cette option est également la plus fidèle au droit à l'autodétermination, qui a été évoqué précédemment.¹⁵⁰ Néanmoins, cette alternative crée aussi des dilemmes des plus compliqués, même s'il existe, en droit contemporain, un élan de « déssexualisation » des règles juridiques.¹⁵¹

A. La nouvelle place du genre dans les lois anti-discriminations

Une solution proposée, notamment par le projet Flag, est de placer le genre au même rang que la race, l'orientation sexuelle, ou encore la religion, dans les lois luttant contre les discriminations.¹⁵² En effet, il est interdit de discriminer des personnes sur base de leur ethnie ou de leur orientation sexuelle et pourtant ces données ne sont pas légalement assignées à la naissance aux personnes, ni enregistrées à l'état civil. Cette protection fonctionne sans exiger que les caractéristiques protégées fassent partie de l'identité juridique de la personne.¹⁵³ En outre, il n'a jamais été demandé que ces terrains soient assignés ou définis à la naissance, ce qui prouve que les lois anti-discriminations peuvent être efficaces sans une attribution légale.¹⁵⁴ En conséquence, grâce à la decertification, une présomption d'auto-identification serait introduite pour déterminer l'appartenance à la catégorie « genre », à l'instar de certaines autres catégories juridiques, telles que l'orientation sexuelle et la race.¹⁵⁵ Cela signifie que les femmes continueraient d'être protégées sur base des lois anti-discriminations qui existent déjà en Belgique, sans pour autant que leur sexe soit inscrit à l'état civil.¹⁵⁶

Pour les législations reprenant des motifs de discrimination, une option consisterait à utiliser le genre plutôt que le sexe comme terme générique, qui pourrait alors englober une série de bases plus spécifiques pour identifier un traitement inégal illégal, comme le sexe corporel, la non-conformité au genre, les normes et les attentes relatives aux femmes et aux hommes, et la transition. Par exemple, la discrimination fondée sur le « genre » inclurait le genre perçu. En d'autres termes, une personne victime de discrimination parce qu'elle est supposée être une

¹⁵⁰ Voir Chapitre préliminaire, Section 1, § 2.

¹⁵¹ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 47.

¹⁵² D., COOPER, E., GRABHAM, F., RENZ, Introduction to the Special Issue: Exploring the feminist politics of decertification, *feminists@law*, 2020, p. 5.

¹⁵³ D., COOPER, R., EMERTON, Pulling the thread of decertification: What challenges are raised by the proposal to reform legal gender status?, *feminists@law*, 2020, p. 2.; D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H., NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 9.

¹⁵⁴ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H., NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 22.

¹⁵⁵ *Ibid.* p. 38.

¹⁵⁶ D., COOPER, R., EMERTON, *op. cit.*, p. 2.

femme peut intenter une action en justice, qu'elle soit ou non légalement une femme.¹⁵⁷ Autrement dit, reconnaître le genre comme un motif d'inégalité et de discrimination, c'est-à-dire la base sur laquelle l'inégalité et la discrimination se produisent, au même titre que la race ou l'orientation sexuelle, n'exige pas que les individus soient légalement assignés à des catégories de genre spécifiques. De ce fait, les employeurs, les prestataires de services, et autres, ne peuvent pas non plus exiger des personnes qu'elles s'habillent ou se comportent différemment en raison de leur sexe.¹⁵⁸

Cette proposition permet de construire les fondations d'un monde juridique sans genre, il faut, ensuite, y ajouter des alternatives spécifiques pour des situations plus particulières.

B. L'utilisation d'un langage neutre

À propos de toutes les dispositions ayant recours au langage genré, telles que celles par rapport à la maternité ou à la grossesse, de nombreux auteurs prônent en faveur de l'adoption d'un langage neutre et, dans certains cas, un langage médical plus spécifique. Entre autres, toutes les dispositions visant particulièrement les « femmes enceintes » pourraient être reformulées pour parler de manière plus générale de « personnes enceintes », « personnes pouvant donner naissance » ou encore « personne qui porte l'enfant ».¹⁵⁹ Ainsi, l'accent n'est plus mis sur le genre de l'individu puisque, dans tous les cas, le but des textes législatifs est de protéger ces personnes, peu importe leur sexe ou leur genre.¹⁶⁰ Ce nouveau langage permettrait de se référer à des parties du corps sans assumer une correspondance avec un genre ou un sexe précis. Cette technique permet de continuer à protéger les femmes, tout en aidant les individus qui sont, pour l'instant, considérés comme des hommes légalement mais qui ont un utérus et peuvent donner naissance.¹⁶¹ Selon l'Equity law clinic (ci-après ELC), l'adaptation de la terminologie dans la législation n'est pas une contrainte insurmontable.¹⁶²

Dans la même optique, les revendications par rapport aux remboursements genrés de certaines maladies ou l'accès aux soins de santé pourraient disparaître si le raisonnement se

¹⁵⁷ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 26.

¹⁵⁸ *Ibid.*, p. 37.

¹⁵⁹ L'Equity law clinic, dans son rapport, pense que cette solution peut facilement être applicable au domaine familial. Il suffirait, là aussi, de revoir la terminologie des termes employés dans les textes juridique concernant le mariage et la filiation. (Voir E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, pp. 48-49.)

¹⁶⁰ D., COOPER, A., KONDAKOV, V., MOLITOR, C.L., QUINAN, A., VAN DER VLEUTEN, T., ZIMENKOVA, *op. cit.*, p. 380. ; E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, pp. 52-53.

¹⁶¹ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 31.

¹⁶² E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 52.

fonde sur les organes altérés par la pathologie, et non sur une classification genrée.¹⁶³ En effet, dans certains contextes, il est plus judicieux de poser des questions plus spécifiques sur le plan médical, telles que « Avez-vous vos règles ? » plutôt que « Quel est votre sexe ? » puisque cette dernière question ne donne pas beaucoup d'informations utiles sur le corps de la personne. Dans le domaine médical, une bonne pratique requiert de poser des questions plus précises.¹⁶⁴ L'adoption de politique concernant la reproduction basée sur un langage neutre en termes de genre pourrait donc être une solution.¹⁶⁵ Cette dernière permettrait également d'éliminer les discriminations fondées sur le sexe, reportées actuellement dans le champ de l'accès aux soins de santé. Par exemple, la professeure Petra De Sutter explique que, de cette façon, les remboursements relatifs à la prévention et au traitement d'un cancer du sein deviendraient accessibles à tous les individus ayant des seins et plus uniquement aux femmes.¹⁶⁶

L'université de Gand propose également une alternative relativement similaire. Cette dernière consiste en la création d'un dossier électronique confidentiel du patient à la naissance où les caractéristiques du sexe de chaque personne seraient enregistrées. Dès lors, le médecin ne devrait pas assigner un sexe à la personne mais plutôt procéder sous forme d'évaluation d'un score des attributs sexuels. Entre autres, le docteur pourrait évaluer, sur une plage de 1 à 12, de féminin à masculin, le score des organes génitaux externes. Ce faisant, les caractéristiques du sexe seraient présentées sous forme de continuum, c'est-à-dire de manière homogène.¹⁶⁷ Sur base de ces données, présentes dans le dossier électronique confidentiel du patient, le médecin généraliste ou le médecin du travail de la personne concernée pourra envoyer les invitations pour les examens médicaux appropriés. Ainsi, pour reprendre l'illustration utilisée plus haut, tout individu ayant des seins sera invité à faire un dépistage préventif du cancer du sein ou encore une femme cisgenre sans utérus ne sera pas convoquée pour un dépistage du cancer du col de l'utérus.¹⁶⁸

Cette technique pourrait également être utilisée, à titre d'illustration, pour lutter contre l'écart salarial qui existe entre les différents genres. Pour l'instant, la loi fait référence aux employés masculins et féminins mais elle pourrait se référer au genre de manière plus générale.

¹⁶³ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 53.

¹⁶⁴ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 39.

¹⁶⁵ D., COOPER, A., KONDAKOV, V., MOLITOR, C.L., QUINAN, A., VAN DER VLEUTEN, T., ZIMENKOVA, *op. cit.*, p. 391.

¹⁶⁶ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, pp. 52-53.

¹⁶⁷ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 268.

¹⁶⁸ *Ibid.*

Autrement dit, la législation pourrait interdire les différences salariales sur base du genre grâce à la méthode vue précédemment.¹⁶⁹ En outre, comme il est établi par de nombreuses études, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et l'intégration sur le marché du travail sont des dynamiques genrées et les acteurs qui tentent de promouvoir l'égalité ont besoin que les femmes soient visibles. Il faudrait, alors, se demander, de manière neutre : « Que se passe-t-il sur le marché du travail pour les personnes qui accouchent ? » plutôt que de viser directement « les femmes ». De cette manière, l'attention n'est pas portée sur le genre de l'individu mais plutôt sur la forme de travail de soins qu'il peut fournir.¹⁷⁰

C. Le réaménagement de l'espace

À présent, abordons les solutions concernant les dispositions citées du Code du bien-être au travail imposant aux employeurs de prévoir des espaces distincts pour les hommes et les femmes, comme des toilettes ou des vestiaires.¹⁷¹ Ce problème de lieux sexospécifiques avait déjà été abordé dans le but d'éliminer l'exclusion et/ou les discriminations envers les personnes intersexes ou transgenres. La solution proposée est ici relativement simple, il suffirait de repenser l'aménagement de ces espaces.¹⁷² Pour cette situation dont les enjeux sont capitaux, la suppression de l'enregistrement du sexe à l'état civil ne pose aucune difficulté.¹⁷³ Par exemple, l'IEFH s'est penchée sur le sujet dans le cadre de son guide pour l'accompagnement des personnes trans* au travail et propose comme solution, selon le contexte, « l'installation de toilettes non sexospécifiques ou d'horaires établis pour l'utilisation des vestiaires. »¹⁷⁴

§ 2. La création d'une troisième catégorie

En cas de création de nouvelles catégories, à la place d'une abolition pure et simple du genre, les réglementations comprenant des références aux genres et protégeant spécifiquement les femmes pourraient être maintenues. Toutefois, ces règles pourraient également inclure les catégories créées pour lutter contre les discriminations existantes envers les personnes transsexuelles ou intersexes, par exemple.

¹⁶⁹ C'est-à-dire en mettant le genre sur un pied d'égalité avec d'autres motifs de discrimination comme l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou la religion.

¹⁷⁰ D., COOPER, A., KONDAKOV, V., MOLITOR, C.L., QUINAN, A., VAN DER VLEUTEN, T., ZIMENKOVA, *op. cit.*, p. 380.

¹⁷¹ Voir Chapitre 1, Section 2, §1, c). ; Art. 38, §2, 55, 76 et 113 de la Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, précitée.

¹⁷² Cette question sera abordée plus amplement dans le Chapitre 3 sur l'organisation de la vie sociale et, plus précisément dans la Section 2, §1.

¹⁷³ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, pp. 53-54.

¹⁷⁴ IEFH, *Guide pour l'accompagnement des personnes trans* au travail*, Bruxelles, IEFH, 2016, p. 12.

Pour Françoise Goffinet, juriste pour l'IEFH, cette solution, bien qu'imparfaite, est la seule envisageable pour l'instant. En effet, selon elle, au vu des tous les progrès qu'il reste à accomplir pour atteindre une égalité entre les hommes et les femmes, l'abolition du genre n'est pas une question actuelle. Elle propose, lors de son entretien, la création de formations de base sur l'égalité homme/femme. En effet, pour le moment, rien n'est mis en place pour informer les individus sur les problèmes précis rencontrés par les femmes dans le monde du travail et ailleurs. Pour la juriste, si aucun aménagement n'est fait, les biais de genre vont continuer. La proposition de formations sur le sujet est, dès lors, une solution à envisager pour elle.¹⁷⁵ L'ELC insiste aussi sur l'importance de sensibiliser la communauté sur les diverses fluctuations des caractéristiques sexuelles et configurations des transidentités.¹⁷⁶

Selon Schnarch, le système de genre/sexe doit être considéré comme un moyen de diviser l'humanité. Les implications de ce type d'argument pour les études sur le sexe/genre et pour le féminisme euro-occidental et la théorisation féministe doivent encore évoluer, mais, d'après l'auteur, l'existence du « berdache », ainsi que d'autres systèmes de genre non dichotomiques dans toutes les cultures, soutient fortement certains modèles féministes pour une société égalitaire sur le plan sexuel. L'existence d'un troisième et d'un quatrième genre, comme c'est le cas dans certains territoires autochtones, sert de point d'appui à la construction de nouveaux modèles de sexe et de genre qui s'affranchissent des dichotomies de base.¹⁷⁷ L'auteur continue sa réflexion en abordant les conséquences de la création de nouvelles catégories, ce qu'il appelle « la prolifération des genres ». Cette dernière n'est pas, comme l'étiquette pourrait le laisser entendre, spécifiquement liée à l'ajout d'un troisième ou d'un quatrième genre. Il s'agit de diversité. Cette solution propose l'abolition d'une formule pour le genre, ainsi que l'absence de formule permettant de lier le sexe et le genre. La connaissance de systèmes de sexe/genre radicalement différents dans d'autres sociétés peut aider à informer et à soutenir de tels modèles féministes et des objectifs de changement social. Ces connaissances peuvent servir à dépasser les conceptions dichotomiques rigides du sexe et du genre qui sont au cœur de l'organisation du système patriarcal euro-occidental.¹⁷⁸ Ainsi, une société idéale, dans le cadre d'un modèle de prolifération des genres, ne proposerait pas un monde « unisexe », comme celui de certains modèles féministes libéraux, mais une diversité de rôles et de genre serait possible. Un individu

¹⁷⁵ F., GOFFINET, *op. cit.*

¹⁷⁶ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 56.

¹⁷⁷ B., SCHNARCH, *op. cit.*, p. 118.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 118.

pourrait avoir des traits « masculins » et des traits « féminins » dans n'importe quelle combinaison, y compris un masculin ou un féminin « pur ». Avec le temps, ces traits perdraient leurs associations de genre et deviendraient simplement des traits neutres à adopter (ou non) par les individus.¹⁷⁹

Pour J-L. Renchon, la solution consistant à créer de nouvelles catégories, bien qu'imparfaite, est envisageable, contrairement à celle de l'abolition du genre. Selon lui, cette dernière est difficile à mettre en pratique et est discriminatoire. En effet, il est impensable de faire disparaître rétroactivement la mention du sexe sur tous les actes de naissance déjà existants. Dès lors, une différence de traitement substantielle apparaîtrait entre les individus nés et ceux qui vont naître. De plus, l'identification des hommes et des femmes paraît, pour l'auteur, indispensable pour l'application des dispositions incluant la mention du sexe.¹⁸⁰ Toutefois, il a été observé qu'il sera toujours possible d'appliquer ces normes, ces dernières seront juste un peu remaniées. En outre, il est évident qu'une période de droit transitoire sera nécessaire, comme c'est le cas pour la plupart des réformes juridiques. Il est possible de fixer, dans la loi, une date limite pour laquelle tous les papiers d'identité devront être modifiés et, dans l'intervalle, les deux régimes peuvent coexister.

Chapitre 2. Le secteur politique

À présent, le même travail va être effectué concernant les règles du domaine politique. Ce secteur est d'une importance capitale puisqu'il est à la base de la démocratie belge et que les lois sont adoptées et exécutées grâce aux personnes élues y travaillant.

Tout comme le chapitre précédent, cette partie examinera les diverses obligations applicables aux actions positives à l'aide des multiples législations et des méthodes en vigueur pour protéger les femmes actuellement (section 1). Ensuite, les nouveaux mécanismes à mettre en place dans un contexte de suppression du genre ou de création de nouvelles catégories de genre seront abordés (section 2).

¹⁷⁹ B., SCHNARCH, *op. cit.*, p. 118.

¹⁸⁰ J-L., RENCHON, 2019, *op. cit.*, p. 739.

Section 1. Les règles actuelles

Les règles générales examinées dans le chapitre précédent sont également applicables,¹⁸¹ au niveau du monde politique, telles que les lois de 2007 ou les articles de la Constitution.

§ 1. Les réglementations importantes au fil du temps

A. La Constitution

En sus des articles 10 et 11 de la Constitution, le législateur belge a également introduit l'article 11bis qui est une sorte d'action positive imposée garantissant la participation des femmes au monde politique. Cette disposition permet d'assurer une égalité effective entre les hommes et les femmes au sein des mandats publics et électifs par le biais d'actions positives. Il prévoit également un principe de parité obligatoire au sein des organes exécutifs à tout niveau de pouvoir.¹⁸² Cette forme de quota de genre, relative à la participation au processus politique décisionnel, consacré constitutionnellement, fut accueillie de manière unanime. À l'inverse, des dispositions similaires en France ont provoqué de nombreux débats.¹⁸³

Pourtant, quelques années auparavant, en 1994, le débat avait été plus mouvementé lors de l'adoption de la loi Smet-Tobback.¹⁸⁴ En effet, cette loi interdisait aux partis politiques de présenter des listes électorales composées de plus de deux tiers de membres du même sexe. Elle fut utilisée pour la première fois lors des élections communales et provinciales du 8 octobre 2000, avant d'être remplacée par l'article 11bis de la Constitution en 2002.¹⁸⁵ L'exigence des deux tiers de personnes de même sexe, maximum, sur les listes électorales, instituée en 1994 s'est, dès lors, transformée en une obligation d'écart de maximum une personne. Autrement dit, il doit y avoir, à une personne près, autant de femmes que d'hommes sur la liste électorale.¹⁸⁶

¹⁸¹ Voir Chapitre 1, Section 1

¹⁸² Art. 11bis de la Constitution.

¹⁸³ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, pp. 330 – 331.

¹⁸⁴ Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, *M.B.*, 1 juillet 1997.

¹⁸⁵ IEFH, Loi Smet-Tobback, dernière consultation le 16 mai 2023, [Loi Smet-Tobback | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://www.iefh.be/fr/lois-et-decrets/loi-smet-tobback).

¹⁸⁶ IEFH, Lois sur la parité, dernière consultation le 16 mai 2023, [Lois sur la parité | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://www.iefh.be/fr/lois-et-decrets/lois-sur-la-parite).

En outre, l'article 67 de la Constitution, en son troisième paragraphe, prévoit une règle similaire pour le Sénat. En effet, cette disposition précise qu'il ne peut y avoir plus de deux tiers de sénateurs du même genre au sein du Sénat.¹⁸⁷

B. Les lois spéciales ou ordinaires

À la suite de cette disposition constitutionnelle (l'article 11bis), imposant la mixité au sein du pouvoir exécutif, de nombreuses lois, ordinaires ou spéciales, ont été adoptées. Ces dernières exigent la parité parmi les listes électorales et l'existence d'une personne appartenant à chacun des deux sexes en tête de ces listes. Elles garantissent la présence de femmes aux élections régionales, législatives et européennes.¹⁸⁸ Le Parlement fédéral a également adopté des lois pour garantir cette parité dans l'ensemble des gouvernements de Belgique.¹⁸⁹ Toujours sur base du premier alinéa de l'article 11bis, d'autres mandats publics ont été adaptés comme celui des juges. Par exemple, selon la loi, la Cour constitutionnelle doit être composée de juges de sexe différent.¹⁹⁰ En vertu de l'alinéa 2 de l'article 11bis de la Constitution, il est requis d'avoir au moins un membre de l'autre sexe à l'intérieur des gouvernements fédérés et fédéral, tout en étant autorisé à surpasser ce seuil minimal.¹⁹¹

C. Les autres réglementations

Depuis, le Code électoral a aussi consacré cette règle en son article 117bis. Effectivement, ce dernier réitère le principe de parité et d'un écart d'une personne au plus entre les différents sexes sur les listes électorales.¹⁹²

¹⁸⁷ Art. 67, §3 de la Constitution.

¹⁸⁸ Voir la Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen, *M.B.*, 28 août 2002, p. 37850. ; Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002, p. 37851. ; Loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 13 septembre 2002, p. 40606.

¹⁸⁹ Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'État régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 12 juin 2003, p. 31690. ; Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexes différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone, *M.B.*, 12 juin 2003, p. 31694.

¹⁹⁰ Art. 34, §5 de la Loi spéciale du 6 janvier 1989 relative à la Cour constitutionnelle, *M.B.*, 7 janvier 1989, p. 315.

¹⁹¹ I., HACHEZ, J-F., NEVEN et J., RINGELHEIM, *op. cit.*, pp. 349-350.

¹⁹² Art. 117bis du C. élect.

Un autre exemple de l'application de l'article 11bis est l'arrêté royal du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État. Celui-ci a déjà été cité dans le chapitre précédent et il implémente une action positive.¹⁹³ Cette dernière vise à diminuer les inégalités de genre parmi la fonction publique administrative fédérale.¹⁹⁴

§ 2. Les techniques sexospécifiques

À présent, ce sont les méthodes sexospécifiques, à proprement dit, dans le monde politique, qui vont être examinées.

A. Les quotas

Le système de quotas, mentionné auparavant,¹⁹⁵ consiste en une série de techniques préférentielles visant les femmes dans le but de pallier leur exclusion de la vie politique, considérée comme une inégalité de fait.¹⁹⁶

Cette mesure ne doit pas se confondre avec celle de parité. En effet, tandis que le quota part de l'idée d'action positive et de rattrapage, le principe de parité, lui, se caractérise par une vision de la dualité sexuelle comme constitutive de l'humanité. Autrement dit, le quota a pour but d'appuyer la participation des femmes au pouvoir politique dans une certaine proportion et il a vocation à s'éteindre lorsque les femmes atteignent une juste place dans les gouvernements et les assemblées élues. La parité, de son côté, vise un partage équilibré du pouvoir entre les hommes et les femmes et une participation égale aux choix politiques, menant à une représentation égale des sexes au sein des organes de décision de la vie publique. Dès lors, le quota tente de résoudre les problèmes d'inégalités dans l'organisation actuelle, pendant que la parité veut concevoir un nouveau système politique où les choix sont faits, paritairement, par des hommes et des femmes. Cependant, en Belgique, la différence théorique entre les deux mesures n'est pas réellement marquée. Les arguments de chacune des techniques sont utilisés dans les débats pour la promotion de l'égalité sans distinction.¹⁹⁷

De plus, cette mesure peut être combinée avec celle du traitement préférentiel, vue plus haut.¹⁹⁸ Il a été établi que certains postes, au sein du gouvernement ou de la magistrature,

¹⁹³ Voir Chapitre 1, Section 2, §1.

¹⁹⁴ Arrêté royal du 2 juin 2012, précité.

¹⁹⁵ Voir Chapitre préliminaire, Section 1, §3.

¹⁹⁶ IEFH, Parité en quelques mots, *op. cit.*

¹⁹⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸ Voir Chapitre 1, Section 2, §2, h).

imposaient la présence de femmes pour lutter contre leur sous-représentation. Ces dernières, ayant les mêmes qualifications et mérites que les hommes, sont « préférées » pour un travail afin d'atteindre le quota légal. Par exemple, il existe un quota concernant la nomination des membres de la magistrature supérieure, qui a attiré l'attention des organismes internationaux de défense des droits de l'Homme.¹⁹⁹ L'affaire concernait un homme, Guido Jacobs, qui n'avait pas été nommé membre du Conseil supérieur de la magistrature, dans lequel un quota d'un tiers de membres de chaque sexe doit être respecté. M. Jacobs a porté plainte auprès du Comité des droits de l'Homme des Nations unies, en s'appuyant sur les dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Il a affirmé qu'il n'avait pas obtenu le poste parce qu'il y avait un quota pour les hommes et les femmes. En effet, parmi ses arguments, le plaignant affirme que l'introduction d'une condition de genre, à savoir que quatre sièges, hors justice, dans chaque collège soient réservés à des femmes et quatre à des hommes, rend impossible la comparaison requise des qualifications des candidats au Conseil supérieur de la justice. Selon lui, une telle condition signifie que des candidats mieux qualifiés peuvent être rejetés au profit d'autres dont le seul mérite est de satisfaire à l'exigence de genre. M. Jacobs affirme que, dans son cas, la condition relative au sexe joue en défaveur des candidats masculins, mais qu'elle pourrait, à l'avenir, être défavorable aux femmes, et qu'il s'agit d'une discrimination. Toutefois, le comité a estimé que le système belge de quotas était un moyen raisonnable de poursuivre un objectif respectable et a rejeté la plainte le 17 août 2004. Notamment, puisque le requérant n'a produit aucune preuve montrant que des candidates ont été nommées alors qu'elles étaient moins qualifiées que leurs homologues masculins.²⁰⁰

B. Le gender mainstreaming

L'une des mesures utilisées pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes s'intitule le *gender mainstreaming*, autrement dit cela correspond à une généralisation de l'analyse selon le genre. La définition de cette mesure a déjà été donnée plus haut.²⁰¹ Cette stratégie a été proposée lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, à Beijing,

¹⁹⁹ Art. 259bis1, §3, al 1 du C. jud.

²⁰⁰ G. Jacobs vs Belgium, C.C.P. R./C/81/D/943/2000, §§ 3.3 et 9.8. ; Ch., MCCRUDDEN, *op. cit.*, p. 136.

²⁰¹ Pour rappel, ce concept se définit comme « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».

puis elle a été implémentée dans une loi belge.²⁰² Cette méthode permet « d'évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux ». ²⁰³ Cette conférence invitait les gouvernements et d'autres acteurs à mettre les relations humaines, basées sur les rôles attribués aux différents genres, au cœur de toutes les actions, les évaluations ou planifications et, dès lors, de ne plus les voir en tant que phénomène accessoire. En d'autres mots, il faut promouvoir de manière active et visible l'égalité de genre dans toutes les politiques et en analyser les effets sur les femmes et les hommes préalablement à la prise de décisions. ²⁰⁴

Cette affirmation peut être complétée grâce à l'IEFH qui explique que le gender mainstreaming est une technique transversale s'appliquant à la totalité des secteurs politiques comme la santé, les affaires sociales ou encore la justice. Il consiste également en une approche structurelle puisqu'il s'utilise à chacune des étapes du « cycle politique », c'est-à-dire la préparation, la mise en œuvre, les décisions et les évaluations, et touche tous les agents impliqués dans ces différentes phases.²⁰⁵ En effet, selon l'Institut, « le fait de vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure politique envisagée doit en effet devenir un réflexe, un automatisme pour chaque agent impliqué dans les différentes phases du cycle politique ». ²⁰⁶

De plus, le gender mainstreaming est un outil préventif qui a pour but d'éviter que les politiques instaurées par les pouvoirs publics causent ou intensifient les inégalités entre les genres. Les politiques, si elles intègrent la dimension de genre, doivent comparer la situation des hommes et des femmes impliqués, identifier les possibles inégalités entre ces situations et trouver des solutions pour les diminuer ou les supprimer. Cette pratique adhère au principe de « bonne administration » puisqu'elle demande un niveau de transparence et d'objectivité élevé dans la gestion des affaires publiques. En effet, la mise en œuvre de cette mesure permet de mieux prendre en considération les besoins et les attentes de la population et d'accroître l'efficacité et l'efficacités des politiques car elle n'envisage pas les citoyens comme un groupe

²⁰² Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 février 2007, p. 7027.

²⁰³ UNESCO, *op. cit.*, p.5.

²⁰⁴ *Ibid.*, p.5.

²⁰⁵ IEFH, Gender mainstreaming, *op. cit.*

²⁰⁶ *Ibid.*

homogène affecté par les politiques de façon ²⁰⁷ Le gender mainstreaming démontre que les injustices instituées par les inégalités de genre sont une menace sur la durée pour le sexe désavantagé, mais également pour la société dans son ensemble.²⁰⁸

Section 2. Les solutions en cas de changement de l'enregistrement du sexe

Comme pour le chapitre précédent, après avoir analysé les règles juridiques et les différentes techniques protégeant les femmes dans le secteur politique, il est à présent temps d'examiner comment réformer ces règles en cas de suppression de la notion de genre à l'état civil ou de la création de nouvelles catégories de genre.

§ 1. L'abolition du genre

Le droit de l'égalité et de la non-discrimination, utilisé dans le domaine politique pour protéger les femmes, est l'un des droits le plus sujet à être touché par la disparition de l'enregistrement du genre à l'état civil.²⁰⁹

A. L'application des quotas revisitée

La question des quotas au sein des assemblées législatives ou gouvernementales est celle qui suscite le plus de réflexions en cas de suppression du genre à l'état civil. En effet, les différentes règles qui utilisent la logique de quotas ou de parité amènent à se demander qui sont les détenteurs de ces droits. Par conséquent, cela conduit aussi à s'interroger sur qui est à même de déterminer le genre d'une personne pour évaluer si ces mécanismes lui sont applicables ou non. Est-ce la personne elle-même sur base de l'autodétermination, l'employeur, dans le cadre du secteur de l'emploi, ou d'autres approches doivent-elles être considérées ?²¹⁰ Dans un rapport de la Commission européenne à ce sujet, le professeur McCrudden relève deux types d'approches utilisées par les différents États membres de l'Union européenne. La première méthode consiste à adopter des mesures dans lesquelles l'appartenance au genre est déterminée « objectivement » par une personne ou un organe autre que la simple personne revendiquant un sexe particulier. Cette approche, dite objective, est déclinée en Belgique de manière à ce que le genre soit déterminé sur la base du sexe attribué à la naissance et inscrit sur les cartes d'identité

²⁰⁷IEFH, Gender mainstreaming, *op. cit.*

²⁰⁸ UNESCO, *op. cit.*, p.5.

²⁰⁹ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 49.

²¹⁰*Ibid.*, p. 52.

nationales, les passeports ou les certificats de naissance. La deuxième, aussi appelée méthode subjective, se base sur l'auto-identification. En d'autres termes, une personne affirme être membre du groupe bénéficiaire et cette affirmation est acceptée par les responsables du programme.²¹¹

L'université de Gand, dans son analyse, opte pour la deuxième proposition. Pour elle, au moment où le genre, comme composante de l'identité, devient pertinent au niveau juridique, ce qui est le cas dans le cadre de l'application des quotas dans le monde politique, l'autodétermination devient un concept clé. En effet, cette notion, expliquée en détail précédemment,²¹² prend tout son sens en cas de suppression du genre à l'état civil. À titre d'illustration, si une assemblée est déjà composée de deux tiers de personnes revendiquant une identité de genre masculine et que, de ce fait, il faut pour la compléter, recruter une personne ayant une identité de genre non masculine, l'identité de genre peut être demandée. Cette dernière, basée sur une auto-déclaration de la personne concernant son genre, sera suffisante. Dès lors, le genre de la personne peut être demandé dans certains contextes mais la réponse est fondée sur l'auto-déclaration et elle ne peut être attaquée en justice.²¹³

Un système basé sur l'autodétermination soulève, généralement, beaucoup de craintes au sein de la population. Celle-ci a peur que des individus mentent sur leur genre pour profiter des protections accordées aux groupes désavantagés tels que les femmes.²¹⁴ Il est important de souligner que l'auto-identification ne signifie pas que les personnes peuvent revendiquer les avantages découlant de l'appartenance à une classe défavorisée simplement en attestant qu'ils en font partie. Il est vrai que remettre en question l'appartenance d'une personne à un genre peut être ressenti comme intrusif ou dégradant, mais des critères supplémentaires peuvent être utilisés pour l'auto-identification. En effet, cela peut s'avérer nécessaire dans certains cas, comme lorsque la demande d'une opportunité dépasse l'offre ou lorsque l'on craint des demandes opportunistes ou malveillantes. Par exemple, dans le cas d'un emploi, d'une formation ou d'un rôle représentatif, tous les candidats pourraient être invités à expliquer pourquoi ils devraient bénéficier de cette opportunité ou pourquoi ils sont qualifiés pour représenter un groupe particulier ou un ensemble de préoccupations. Le simple fait de dire que

²¹¹ Ch., MCCRUDDEN, *op. cit.*, pp. 113-114.

²¹² Voir Chapitre préliminaire, section 1, §2.

²¹³ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 266.

²¹⁴ D., COOPER, D., Taking public responsibility for gender: When personal identity and institutional feminist politics meet, *feminists@law*, 2020, p. 17.

l'on est une femme ou une personne non binaire ne peut pas être suffisant pour obtenir des opportunités rares et ciblées.²¹⁵ Une autre solution consisterait à ce que la législation de l'État établisse ce que signifie le « genre » après la suppression de sa mention à l'état civil, en tant que terme juridique clé dans ce domaine. Cela pourrait faire de l'auto-identification la norme juridique. Toutefois, le législateur pourrait imposer certaines limites à l'auto-identification lorsque d'autres moyens, ou des moyens supplémentaires afin de connaître le sexe d'une personne, semblent utiles.²¹⁶

Les auteurs de doctrine plus conservateurs, comme Jean-Louis Renchon, sont sceptiques face à toutes les solutions incluant l'autodétermination. En effet, pour l'ancien professeur, la notion d'autodétermination est ambiguë. Pour lui, un individu ne peut pas entièrement décider de comment il se sent par lui-même puisque ce facteur est impacté par des éléments extérieurs, comme ses liens avec d'autres personnes ou son environnement naturel. Dès lors, sa liberté d'autonomie est déterminée par ces données.²¹⁷ De plus, la composante sexuelle ne peut jamais être entièrement effacée et il est également impossible de rejeter les différences biologiques entre les sexes dans le processus d'identification de genre. Selon Renchon, cela viendrait « brouiller aux yeux de tous ses membres les repères symboliques qui permettent de structurer une société, en donnant à penser que tout, en définitive, serait purement relatif et subjectif et que même la différence des sexes ne serait plus un des éléments constitutifs de la condition humaine ». ²¹⁸ Néanmoins, la loi sur les personnes transsexuelles se base depuis longtemps déjà sur le critère de l'autodétermination.²¹⁹ En outre, le sexe resterait une donnée importante, au niveau médical, comme il a été décrit dans les solutions ci-dessus, et, dès lors, objective. Le genre, par contre, est un élément subjectif et culturel et il a toujours été influencé par notre société et par les stéréotypes qu'elle véhicule.²²⁰

B. L'autodétermination pour la collecte de statistiques

Dans la continuité de la logique appliquée aux quotas en cas d'abolition du genre à l'état civil, l'autodétermination peut aussi servir de pilier pour l'application des statistiques genrées.

²¹⁵ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, pp. 22- 23.

²¹⁶ *Ibid.*, p. 29.

²¹⁷ J.-L., RENCHON, Le nouveau régime juridique du changement de sexe, *R.T.D.F.*, 2018, pp. 272 – 273.

²¹⁸ *Ibid.*, p. 274.

²¹⁹ Loi du 25 juin 2017, précitée.

²²⁰ L., BRAUNSCHWEIG., *op. cit.*, p. 493. ; FÉDÉRATION WALLONIE- BRUXELLES - DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, *La mixité filles/garçons dans le sport, les loisirs et à l'école : état des lieux*, Fédération Wallonie-Bruxelles, 2016, pp. 4 – 6.

Les études de genre ont mis en évidence la nécessité de posséder des statistiques genrées aux fins d'évaluer et de neutraliser les discriminations structurelles dont sont toujours victimes les femmes.²²¹ D'ailleurs, l'IEFH met régulièrement à jour son rapport sur les statistiques et les indicateurs de genre. Pour l'Institut, des relevés fiables sont le fondement d'une politique avertie sur les inégalités de genre. De plus, c'est un élément indispensable pour appliquer le gender mainstreaming. En outre, ces données sont aussi importantes pour prouver, en justice, les discriminations indirectes.²²² Selon l'ELC, l'abolition de l'enregistrement du genre compliquerait mais n'empêcherait pas la récolte de statistiques de genre et de données sexospécifiques. La clinique appuie son argument sur les modes de collectes des données relatives à l'orientation sexuelle ou à la race, qui sont aussi des sujets de discrimination, mais qui ne sont pas repris dans le registre national.²²³ Par conséquent, la solution proposée, précédemment, pour le secteur de l'emploi, de mettre le genre sur un pied d'égalité avec l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle dans les lois anti-discriminations, peut également être appliquée et s'avérer utile dans le domaine politique.²²⁴

§ 2. La création d'une troisième catégorie

Si une ou plusieurs nouvelles catégories de genre sont créées, elles vont être accompagnées de nouvelles questions quant aux destinataires de certaines techniques sexospécifiques. L'université de Gand expose le problème de façon précise dans son article sur les réformes de l'enregistrement du sexe. En effet, les auteurs s'interrogent sur la portée de cette abolition et les différentes questions qu'elle fait surgir. Par exemple, si un organe doit être composé d'au moins un tiers de personnes de genre différent et que deux tiers de ces postes sont déjà pris par des hommes, cela revient-il à dire que le tiers des places disponibles doit être partagé entre les femmes et les personnes non binaires ? Ou alors les personnes non binaires doivent-elles être comprises dans l'identité de genre majoritaire pour le calcul ? Ou encore ne sont-elles pas comptabilisées du tout dans le calcul ? Les organes peuvent-ils encore être constitués selon cette règle si les personnes non binaires sont reconnues légalement ?²²⁵ Dès lors, la création de nouvelles catégories va engendrer la création de nouvelles lois ou la modification des lois existantes permettant de clarifier la situation, particulièrement en ce qui concerne les mesures de quota. Il va falloir établir de manière précise dans quelle partie du

²²¹ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, pp. 49- 50.

²²² IEFH, *Femmes et hommes en Belgique Statistiques et indicateurs de genre*, Bruxelles, IEFH, 2020, p. 1.

²²³ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 50.

²²⁴ Voir Chapitre 1, Section 3, §1, a).

²²⁵ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHOLDEN, *op. cit.*, p. 264.

calcul les nouvelles catégories sont comprises ou créer des nouveaux quotas reprenant chacun des nouveaux genres.

Chapitre 3. L'organisation de la vie sociale

Ce dernier chapitre va se pencher sur l'agencement de la vie sociale et quotidienne. Autrement dit, l'organisation normée de la société autour du genre. À titre d'illustration, il faut penser au sport, aux toilettes et aux cabines d'essayage non mixtes, ou encore aux associations comprenant des critères sexospécifiques.²²⁶

Tout comme pour les chapitres précédents, il sera d'abord dressé un bilan de la situation actuelle et des normes qui sont en place. Puis, les solutions, en cas de suppression de la mention du sexe à l'état civil, et celles en cas de création de nouvelles catégories de genre seront abordées.

Section 1. Les règles actuelles

§ 1. Les réglementations

L'organisation de la société belge autour du sexe/genre est un fait culturel. Il n'existe pas toujours de règles à proprement dit séparant les espaces selon les genres, cela relève plutôt de l'implicite. Cependant, certains règlements prévoient l'aménagement de lieux non mixtes et s'assurent que l'égalité de genre est respectée. Par exemple, le décret du 9 janvier 2014, destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne, en vertu de son article 2, prévoit que les conseils d'administrations des organismes privés doivent être composés de deux tiers de membres du même sexe.²²⁷ Autrement dit, les associations, sont censées être composées de deux tiers d'homme et un tiers de femme ou inversement. Cette partie s'attardera particulièrement sur les règlements qui existent dans le monde du sport et dans le domaine scolaire.

²²⁶ D., COOPER, *A very binary drama*, *op. cit.*, pp. 18-19.

²²⁷ Art. 2, §1, al. 1 du Décret du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne, *M.B.*, 18 juin 2014, p. 40248.

A. La séparation hommes – femmes dans le sport

D’abord, il faut savoir que le sport est séparé selon les catégories de genre, c’est-à-dire entre les hommes et les femmes. Cette division est autorisée par le « Livre blanc sur le sport », rédigé par la Commission européenne.²²⁸ Celui-ci explique que le sport comporte des spécificités dont l’une d’entre elles est l’organisation de compétitions distinctes pour les hommes et les femmes. Cette particularité se rattache au volet « des spécificités des activités sportives et des règles qui s’y appliquent ».²²⁹

Au niveau scolaire, le sport est une activité mixte en primaire mais à partir du secondaire, elle est séparée en fonction des genres et enseignée, de préférence, par un professeur appartenant au même genre que ses élèves. Il est possible, depuis 2014, d’organiser des modules mixtes sous certaines conditions, dont la mise à disposition et l’avis de l’inspection.²³⁰ Cette séparation est justifiée par des raisons morphologiques, physiologiques, d’hygiène, de sécurité et d’éthique.²³¹

B. L’organisation dans les établissements scolaires

Dans les écoles, si les cours d’éducation physique sont séparés selon les genres, les vestiaires et les toilettes sont également divisés en fonction du genre auquel les enfants appartiennent. Ces règles semblent implicites et ne sont, cependant, pas nécessairement précisées aux élèves et aux professeurs. En effet, après avoir contacté une professeure de l’Athénée Royal de Quiévrain et lui avoir posé la question, elle a affirmé que le fait de disposer des sanitaires et des vestiaires différents selon que la personne soit fille ou garçon n’est pas une norme inscrite dans le règlement d’ordre intérieur de l’établissement.²³² Au vu des changements de notre société, les établissements scolaires de divers pays commencent à s’interroger sur le réaménagement de ces espaces pour que les individus de tout genre puissent y être inclus.²³³

²²⁸ M., WINAND, T., ZINTZ, Les fédérations sportives, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2013, p. 15.

²²⁹ COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, *Livre blanc sur le sport*, COM, Bruxelles, 2007, p. 14.

²³⁰ FÉDÉRATION WALLONIE- BRUXELLES - DIRECTION DE L’ÉGALITÉ DES CHANCES, *op. cit.*, p. 37.

²³¹ IEFH, *Recommandation de L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes nr.2020-R/005 concernant les femmes et le sport*, IEFH, 2020, p. 4.

²³² S., PELTIER, Actes de l’entretien tenu le 15 mai 2023.

²³³ Voir dans ce chapitre, la section 2, §1, b).

§ 2. Les techniques sexospécifiques utilisées

A. Les statistiques et les indicateurs de genre

La collecte de données est un outil important pour l'utilisation des actions positives dans tous les secteurs examinés.²³⁴ Pour l'UNESCO, les statistiques et les indicateurs sexospécifiques sont des outils indispensables pour atteindre l'égalité de genre.²³⁵ En effet, les autorités publiques rencontrent généralement des embûches pour identifier des situations problématiques et trouver les solutions adéquates et analyser l'impact de leur mise en œuvre.²³⁶ La récolte de statistiques basées sur le sexe permet de combattre les discriminations et les inégalités qui existent envers les femmes et d'orienter les politiques publiques en ce sens.²³⁷ Selon F. Goffinet, il est nécessaire d'avoir une vue réelle de la situation pour se donner des objectifs dans le temps, ainsi que pour expliquer concrètement la raison d'être des actions positives et la manière dont ces dernières vont être mises en œuvre. Avoir des statistiques prouvant les discriminations permet d'engendrer moins de résistances lorsque des mesures sont effectivement mises en place.²³⁸ D'ailleurs, l'article 4 de la loi du 12 janvier 2007 veille à ce que tous les organismes fédéraux fournissent, récoltent et imposent des statistiques ventilées par le sexe et des indicateurs de genre.²³⁹

L'IEFH explique que cette ventilation des données consiste simplement à distinguer les éléments relatifs aux femmes de ceux relatifs aux hommes afin de cerner les potentielles différences entre leurs situations respectives. Lorsque cette analyse est appliquée à un domaine spécifique, les données sont qualifiées de statistiques de genre. Les indicateurs de genre, quant à eux, permettent de faciliter la compréhension des statistiques récoltées. En effet, ces derniers permettent de condenser les statistiques pour en obtenir un seul chiffre. Ils aident à évaluer et à mettre en balance la situation des hommes et des femmes à des moments ou à des endroits précis. Ils viennent également favoriser la lisibilité et la transmission d'une situation puisque ces données sont plus faciles à comprendre. En bref, l'indicateur de genre est une donnée mesurant une réalité sociale à partir de la différence entre les hommes et les femmes pour la

²³⁴ Cette méthode a déjà été abordée pour le secteur de l'emploi dans le Chapitre 1, Section 2, §3, b).

²³⁵ UNESCO, *op. cit.*, p. 56.

²³⁶ IEFH, Statistiques et indicateurs, dernière consultation le 16 mai 2023, [Statistiques et indicateurs | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://statistiquesetindicateurs.be/).

²³⁷ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 41.

²³⁸ F., GOFFINET, *op. cit.*

²³⁹ Art. 4 de la Loi du 12 janvier 2007, précitée.

même situation.²⁴⁰ L'article 3 de la loi du 12 janvier 2007 prévoit l'utilisation de deux indicateurs de genre. L'un visant l'évaluation du processus d'intégration de la dimension de genre et l'autre appréciant la réalisation des buts poursuivis.²⁴¹

B. Le gender mainstreaming

Cette technique, expliquée plus haut, peut aussi être utilisée au service du sport, par exemple. Elle est mise en œuvre par sept fédérations sportives, ce qui est trop peu selon l'IEFH.²⁴² En effet, le Conseil de l'Europe, dans le cadre du projet « Tous ensemble » démontre que les actions positives en Belgique sont rarement mises en œuvre dans le domaine du sport. Lorsqu'elles le sont, leurs portées sont limitées.²⁴³

Par exemple, la Ministre des Sports, Valérie Glatigny, a créé une campagne, nommée « Plus sportives » pour promouvoir le sport féminin. Ce projet a pour but de renseigner la population sur les inégalités entre les sexes dans le domaine du sport et les combattre, ainsi que de renforcer la présence de femmes dans les métiers du sport et dans les médias sportifs.²⁴⁴

Section 2. Les solutions en cas de changement de l'enregistrement du sexe

Après avoir décrit les différentes règles, basées sur le genre, mises en place dans l'organisation de la vie quotidienne, il est temps de voir comment ce système pourrait être adapté en cas de suppression de la mention du sexe à l'état civil ou de la création de nouvelles catégories.

§ 1. L'abolition du genre

Il est vrai que la disparition de la mention du sexe à l'état civil soulève de nombreuses craintes au sein de la population. Par exemple, cette élimination rendrait plus difficiles la régulation et l'organisation des activités et des espaces réservés à un sexe en particulier. Cette suppression placerait les femmes dans une situation risquée et inconfortable et elle sous-estime la solidarité qui règne dans ces espaces exclusivement féminins. Toutefois, la suppression du

²⁴⁰ IEFH, Statistiques et indicateurs, *op. cit.*

²⁴¹ Art. 3, 1^o de la Loi du 12 janvier 2007, précitée.

²⁴² IEFH, *Recommandation de L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2020-R/005 concernant les femmes et le sport*, *op. cit.*, p. 13.

²⁴³ *Ibid.*, p. 13. ; CONSEIL DE L'EUROPE, Projet ALL-IN/Tous ensemble, Online Library, accessible à [Online library - ALL IN: Towards gender balance in sport \(coe.int\)](#)

²⁴⁴ FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES, La campagne pour le sport féminin, dernière consultation le 16 mai 2023, [La campagne de l'Adeps pour le sport au féminin](#).

genre n'est pas synonyme d'une disparition de ces activités et dispositions sexospécifiques. Son but consiste uniquement à supprimer le statut juridique comme base de détermination de l'accès à ces activités ou espaces. Il est important d'identifier quels accès vont être impactés par les changements juridiques et lesquels pourraient perdurer.²⁴⁵

Ensuite, les préoccupations exprimées quant à la modification du fonctionnement des espaces sexospécifiques, tels que les vestiaires, les toilettes publiques et les salles d'hôpital, peuvent laisser entendre que ce sont les étrangers qui représentent le principal risque pour les femmes. En effet, ces lieux apparaissent comme le terrain dystopique de la vulnérabilité des femmes au comportement prédateur durable des hommes.²⁴⁶ L'abolition du genre réduirait les ressources et les possibilités d'autonomisation des femmes, ces dernières seraient surpassées dans les sports et cela les exposerait aux intrusions masculines, aux interactions sexuelles non désirées, à la violence et aux blessures physiques.²⁴⁷ Pourtant, comme les féministes l'ont répété à maintes reprises, la violence masculine à l'égard des femmes est souvent le fait de personnes qui se connaissent, comme des partenaires ou d'autres membres de la famille. À cette inquiétude, le projet Flag répond qu'il est important de prendre en compte la relation entre l'abolition du genre et la réduction de la socialisation basée sur le genre qui semble alimenter la violence masculine.²⁴⁸

A. La collecte de données revisitée

Tout d'abord, la récolte de données est un élément fondamental pour réaliser des statistiques et lutter contre les potentielles discriminations fondées sur l'élément collecté.²⁴⁹ Pour le genre, ces données peuvent servir, par exemple, à la recherche démographique, à l'appui des politiques publiques, en prenant en compte de l'importance du genre, et, enfin, elles facilitent la compilation des statistiques de genre.²⁵⁰ Certaines féministes ont émis des inquiétudes quant à la collecte de données en cas de suppression du genre. Cette récolte, selon elles, pourrait devenir inutile et dénuée de sens si les questions de genre sont basées sur une définition subjective. En effet, elles disent que cela créerait des distorsions, des inexactitudes, et un manque de continuité dans la collecte des données.²⁵¹ Néanmoins, en cas d'abolition du

²⁴⁵ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 19.

²⁴⁶ D., COOPER, A very binary drama, *op. cit.*, pp. 18-19.

²⁴⁷ D., COOPER, R., EMERTON, E., *op. cit.*, p. 10.

²⁴⁸ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 20.

²⁴⁹ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 41.

²⁵⁰ P., CANNOOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHULDEN, *op. cit.*, p. 269.

²⁵¹ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 23.

genre, les auteurs de doctrine restent conscients de l'importance de cet outil et ils ont développé différentes alternatives pour que cette technique puisse toujours être utilisée et pour qu'elle continue d'être fructueuse.

L'ELC, dans la continuité avec ce qui a été vu plus haut,²⁵² fait une analogie avec d'autres éléments de discrimination, tels que la race ou l'origine ethnique. En effet, ces derniers ne sont pas répertoriés à l'état civil ou notés sur les papiers d'identité et pourtant ces statistiques sont collectées. De ce fait, les données sur l'identité de genre doivent, elles aussi, pouvoir être recueillies, sans pour autant être enregistrées à l'état civil.²⁵³ Le professeur Mark Bell, dans son rapport sur la récolte de données relatives aux personnes LGBTI+, émet des pistes de réflexion dans ce sens, c'est-à-dire avec des collectes de données basées sur l'autodétermination.²⁵⁴

L'université de Gand propose de conserver un registre de l'identité de genre mais de le dissocier de l'état civil. Alors, c'est au législateur qu'il revient de choisir avec qui cette base de données peut être partagée. Ce dernier peut décider de communiquer l'identité de genre enregistrée avec des autorités, des institutions et/ou des personnes. Il peut le faire de manière similaire ou non à ce qui est prévu dans le registre national. Cependant, l'identité de genre répertoriée ne sera pas utilisée, lorsqu'elle acquiert une pertinence juridique, pour une identification *ad hoc* de la personne. Dans une telle situation, le principe de l'autodétermination *ad hoc* s'applique en conformité avec l'auto-déclaration de l'identité de genre faite par la personne concernée. Pour l'inscription au registre de l'identité de genre, les auteurs prévoient quatre options : homme, femme, X et autre, sachant qu'X signifie « indéterminé » et/ou « je ne préfère pas dire ». Dans la continuité du principe d'autodétermination, l'université propose que le marqueur X soit attribué à la naissance pour tout le monde et que ce dernier ne puisse être changé que par l'enfant, dès l'âge de douze ans. Le législateur peut, s'il le souhaite, reporter cette limite d'âge à plus tard, par exemple, à la majorité.²⁵⁵

Holzer est consciente que les marqueurs de genre peuvent constituer un instrument pratique et relativement peu coûteux pour la collecte de données ventilées par sexe, étant donné

²⁵² Voir Chapitre 1, Section 3, §1, a).

²⁵³ E., BRIBOSIA, H., OUHNAOUI, I., RORIVE, *op. cit.*, p. 41.

²⁵⁴ M., BELL, *Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union. Data collection in relation to LGBTI People*, Bruxelles, Commission européenne, 2017, pp. 19-20.

²⁵⁵ P., CANNOT, M., COOLS, J., MOTMANS, G., T'SJOEN, G., VERSCHOLDEN, *op. cit.*, p. 269.

que dans la majorité des cas, le genre légal indique le rôle et l'identité de genre d'une personne. Cependant, elle est aussi d'avis que les enquêtes basées sur l'autodétermination pourraient remplacer l'utilisation de marqueurs de genre pour la collecte de données, ce qui présente l'avantage de saisir l'identité et/ou l'expression de genre d'une personne, au lieu du genre légal, mais qui est généralement un instrument plus coûteux pour la collecte de données.²⁵⁶ Toujours selon elle, la suppression de la référence au sexe sur les documents officiels réduit la pertinence du sexe à des fins d'identification et peut avoir un impact positif sur le droit à la vie privée puisque l'utilisation de marqueurs de genre pour identifier les personnes suppose que l'expression de genre d'une personne « correspond » au marqueur de genre de la personne dans une logique binaire.²⁵⁷

B. La réorganisation des espaces genrés

Le réaménagement des espaces qui sont organisés selon le genre est réalisable en se basant sur différents éléments déjà vus auparavant. À savoir, l'utilisation d'un langage neutre, le principe d'autodétermination et le placement du genre au même niveau que la race ou l'orientation sexuelle dans les lois anti-discriminations. Les États pourraient, par exemple, obliger les acteurs privés, tels que les fédérations sportives, les écoles ou les hôpitaux, à accepter le sexe/genre autodéfini d'un individu, ou permettre à ces acteurs privés d'adopter leur propre définition, tout en mettant en place des cadres réglementaires qui structurent et limitent les choix autorisés.²⁵⁸

D'abord, en ce qui concerne l'organisation des hôpitaux, une solution proposée rejoint ce qui a déjà été évoqué précédemment.²⁵⁹ Les hôpitaux et les médecins pourraient avoir la liberté de déterminer comment ils classent les personnes en tant qu'« homme », « femme » ou toute autre étiquette souhaitée, mais ils pourraient aussi être obligés d'envoyer une invitation annuelle au dépistage du cancer à tous ceux qu'ils jugent concernés. Il est même possible d'affirmer qu'aucune étiquette sexuée n'est nécessaire pour organiser correctement, par exemple, des dépistages préventifs du cancer, puisque le seul élément important est la présence d'une certaine caractéristique corporelle. Selon Cannoot et Decoster, les États disposent de nombreuses possibilités pour continuer à mener diverses politiques de santé publique ou pour

²⁵⁶ L., HOLZER, *op. cit.*, p. 107.

²⁵⁷ *Ibid.*

²⁵⁸ P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 47.

²⁵⁹ Voir Chapitre 1, Section 3, §1, b).

lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, sans contraindre les individus à s'identifier et à être enregistrés conformément au système culturel hétérosexuel du genre.²⁶⁰

Puis, pour tous les espaces genrés tels que les toilettes et les vestiaires, il serait possible d'envisager un aménagement identique à celui proposé pour les espaces de travail.²⁶¹ Autrement dit, il est possible de créer des toilettes et des vestiaires non sexospécifiques, ce qui est déjà le cas dans certains restaurants ou magasins, ou des plages horaires aménagées pour leurs utilisations.²⁶² Les personnes interviewées pour l'étude Flag préféreraient que des options leur soient proposées. Ainsi, des toilettes et des vestiaires qui adoptent une signalisation inclusive et spécifique au genre et une plus grande utilisation de cabines entièrement privées sont les stratégies les plus appréciées.²⁶³

Certaines écoles ont déjà dû faire face à ce type de questions et trouver des solutions puisque les parents d'enfants transgenres demandaient à ce que ces derniers ne soient pas exclus ou mal à l'aise dans les vestiaires, les douches ou les toilettes. En Norvège, la meilleure alternative trouvée est l'installation de rideaux privatifs ou de cabines privatives permettant aux enfants d'utiliser des sanitaires correspondant à leur genre tout en n'étant pas isolés de leurs camarades de classe, ni obligés de révéler leur genre. Ce changement nécessite des modifications architecturales et un investissement économique. Cependant, ce problème relève du droit à l'éducation des enfants et constitue une discrimination directe et le prix n'est pas un argument valable pour ne pas transformer ces espaces scolaires. Selon la Norvège, cette solution est la plus adéquate et équitable.²⁶⁴ L'option consistant à disposer des toilettes unisexes, et non des espaces complètement privatifs est fortement critiquée par certaines féministes. Cette proposition a été émise pour respecter les droits des personnes transgenres afin qu'elles puissent utiliser des sanitaires en accord avec leur expression de genre. Par exemple, pour S. Jeffreys, le besoin d'avoir des espaces séparés selon les sexes ne repose pas sur le genre mais sur l'interprétation des rôles sexuels socialement construits. Des toilettes neutres représenteraient un danger pour les femmes et pour leur sécurité. De plus, ces lieux engendrent de la gêne et un

²⁶⁰ P., CANNOOT, M., DECOSTER, *op. cit.*, p. 47.

²⁶¹ Voir Chapitre 1, Section 3, §1, c).

²⁶² IEFH, *Guide pour l'accompagnement des personnes trans* au travail*, *op. cit.*, p. 12.

²⁶³ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 21.

²⁶⁴ A., SØRLIE, Transgender Children's Right to Non-discrimination in Schools: The Case of Changing-room Facilities, *International Journal of Children's Rights*, 2020, pp. 232-235.

manque d'intimité vu les pratiques différentes des deux sexes dans ces espaces.²⁶⁵ C'est pourquoi, même si cela serait plus onéreux, des toilettes complètement fermées, comprenant évier, table à langer, distributeurs de produits hygiéniques, seraient plus adaptées.

In fine, l'étude Flag a souligné la nécessité de lier l'introduction de la décertification à un meilleur financement des services publics et des installations, plutôt qu'à des conditions d'austérité en matière d'aide sociale.²⁶⁶ En effet, les féministes qui défendent les droits fondés sur le sexe affirment que la viabilité d'activités et d'espaces féminins distincts dépend de la capacité de l'État à définir et à catégoriser les personnes en fonction de leur genre de manière cohérente, partagée et durable.²⁶⁷ Il faudrait permettre aux gens d'avoir le choix en matière de vestiaires, de toilettes, d'hébergement en foyer et de services hospitaliers, ce qui faciliterait probablement l'introduction de l'abolition du genre. Il est également important de reconnaître, en offrant des options, que certaines personnes peuvent préférer que les décisions d'attribution, par exemple en matière de logement, soient fondées sur d'autres critères tels que la religion, l'appartenance ethnique ou la sexualité, plutôt que sur le genre ou le sexe.²⁶⁸

C. Les associations sexospécifiques

Ensuite, abordons les solutions en ce qui concerne les associations sexospécifiques, c'est-à-dire celles dont l'accès est uniquement réservé à un groupe genré de personnes telles que les femmes ou qui interdisent l'accès à un certain genre comme les hommes. Les personnes interrogées par le projet Flag ont émis des inquiétudes quant à l'utilisation de l'autodétermination pour ces espaces. Par exemple, ces lieux peuvent être des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.²⁶⁹ Toutefois, la mesure dans laquelle le statut juridique a été utilisé pour gérer l'accès aux services réservés aux femmes, ces dernières années, n'est pas claire. De nombreuses organisations de femmes, interrogées par les chercheuses du projet Flag, expliquent qu'elles s'en remettaient déjà à l'auto-identification. Ces associations n'attendaient pas la présentation de documents légaux et ne voulaient pas présumer que le sexe ou le genre d'une personne pouvait être connu à partir de son apparence.²⁷⁰

²⁶⁵ S. JEFFREYS, *The politics of the toilet: A feminist response to the campaign to 'degender' a women's space*, *Women's Studies International Forum*, 2014, pp. 43 – 44.

²⁶⁶ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 21.

²⁶⁷ D., COOPER, R., EMERTON, E., *op. cit.*, p. 10.

²⁶⁸ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 21.

²⁶⁹ *Ibid.*, pp. 19 – 20.

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 20.

L'abolition du genre revient à se demander quels choix politiques vont être posés quant au degré d'autonomie accordé à ces organismes non gouvernementaux. Devraient-ils être en mesure d'établir leurs propres critères et leur propre approche pour déterminer le sexe et le genre, que ce soit sur la base de l'auto-identification, de l'observation des organes génitaux à la naissance ou d'une autre méthode ? Le fait d'accorder aux organisations une autonomie en matière de définition pourrait conduire à ce qu'une personne soit reconnue comme ayant un sexe ou un genre dans un contexte donné et un autre dans un contexte différent. Il pourrait en résulter, par exemple, que quelqu'un soit considéré comme non binaire dans sa communauté religieuse libérale, comme un homme par son organisme sportif et comme une femme du point de vue de son employeur.²⁷¹

Dès lors, même si cela peut sembler déroutant ou contre-intuitif, une approche spécifique au contexte peut être adoptée pour d'autres motifs d'égalité, tels que le handicap et la religion. Il en va de même pour le genre et le sexe lorsque des personnes changent la catégorie de sexe figurant sur leur passeport mais ne possèdent pas le certificat de reconnaissance de genre requis pour modifier leur acte de naissance. Toujours dans la même logique, dans les sports d'élite, les niveaux de testostérone sont souvent utilisés pour déterminer si une personne peut concourir en tant que femme, plutôt que les certificats de naissance ou le certificat de reconnaissance du genre. Si l'abolition du sexe et du genre légaux enlève les repères aux personnes considérées comme des femmes et des hommes, cela peut augmenter la probabilité que des personnes voient leur sexe et leur genre reconnus de manière divergente. Une option juridique consisterait à permettre aux organisations de définir leurs propres critères pour comprendre les termes de « sexe » ou de « genre », tout en rendant certains critères, ou approches, illégaux au motif qu'ils sont dégradants ou intrusifs, comme le fait d'exiger des personnes qu'elles révèlent leurs organes génitaux pour « prouver » leur sexe.²⁷²

Autrement dit, la solution proposée serait, comme pour de nombreux des problèmes exposés, de se baser sur l'autodétermination pour l'accès à ces services. Des précisions supplémentaires pourraient être demandées quant à cette auto-identification pour s'assurer que les personnes ne « mentent » pas sur leur identité de genre. Cela pourrait consister à les interroger sur la façon dont elles sont perçues dans la société, si elles s'identifient comme appartenant à ce genre dans la vie de tous les jours, etc. En outre, il est important que l'abolition du genre à l'état civil ne

²⁷¹ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 28.

²⁷² *Ibid.*

devienne pas une justification pour retirer des ressources à l'offre spécifique au genre, par exemple si les organismes publics en font une raison pour ne financer que les centres d'hébergement qui accueillent également des hommes.²⁷³

D. Le sport

Puis, l'agencement de la vie quotidienne comprend aussi l'organisation du sport. Pour l'instant, les hommes et les femmes sont séparés en différentes catégories pour ne pas désavantager les femmes dans les compétitions sportives. De nombreux débats existent déjà sur cette catégorisation puisqu'il est difficile d'y placer les personnes trans et intersexes. Ces questionnements sur les craintes du public que les femmes trans aient un avantage sur les femmes et l'accent mis actuellement sur les niveaux de testostérone, pour réguler la participation aux sports d'élite féminins, démontrent que le système mis en place ne fonctionne déjà plus. En effet, ce dernier présente une dépendance limitée et inégale à l'égard du sexe légal. L'abolition du genre n'empêche pas le sport basé sur le sexe/genre de continuer mais elle encourage à repenser ce qu'implique une compétition juste et inclusive.²⁷⁴ La Fédération Wallonie-Bruxelles appelle déjà à une mixité co-éducative pour le sport dans les écoles. La mixité est un élément indispensable pour l'égalité des sexes. En effet, il faut dépasser les stéréotypes associés à ces derniers pour développer des perspectives d'émancipation identiques. Cette technique doit être accompagnée, comme F. Goffinet l'avait déjà suggérée, d'une meilleure sensibilisation et d'une formation du personnel à la problématique.²⁷⁵

Dès lors, il faut rappeler que le genre n'est pas la seule donnée importante dans les performances sportives. D'autres facteurs, comme l'âge, la taille, le poids ou encore l'accès à un meilleur équipement, à des entraîneurs et à plus de temps pour s'exercer, entrent également en compte. Au vu des débats récents à propos des personnes trans et intersexes et du défi qui consiste à les incorporer dans la structure binaire existante, basée sur le sexe, de nombreuses autres solutions ont déjà été évoquées.²⁷⁶ Une proposition, comme mentionnée dans le paragraphe précédent, invite à se baser sur les taux de testostérone pour contrôler la participation aux sports et, dès lors, à créer de nouvelles catégories fondées sur ces niveaux d'hormones. Une autre approche envisagée consiste à se référer au modèle paralympique. Ce

²⁷³ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 21.

²⁷⁴ *Ibid.*, p. 22.

²⁷⁵ FÉDÉRATION WALLONIE- BRUXELLES - DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, *op. cit.*, pp. 5 – 6 et 40.

²⁷⁶ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 22.

dernier évalue la capacité fonctionnelle dans des classes relativement homogènes en s'appuyant sur d'autres critères que juste le genre. Le développement de nouveaux sports qui impliquent un mélange de compétences entre les sexes peut également être une piste de réflexion.²⁷⁷

§ 2. *La création d'une troisième catégorie*

En cas de création de nouvelles catégories, l'organisation de la vie quotidienne restera assez similaire, cette dernière devra « simplement » assimiler ces nouvelles classifications et s'y adapter. Les espaces de vie devront être aménagés en fonction de cette nouveauté. Par exemple, des sanitaires devront peut-être être créés pour chacune des catégories supplémentaires.

L'ELC envisage aussi la mise en place de nouvelles catégories de genre plutôt que leur simple abolition. Selon elle, poursuivre un objectif légitime n'est pas suffisant pour que l'enregistrement du sexe/genre à l'état civil soit en accord avec le droit au respect de la vie privée. Il faut également que cet enregistrement soit conforme à l'identité des personnes. Autrement dit, le simple fait que la classification ne soit plus binaire ne signifie pas que les nouvelles catégories vont être appropriées. En effet, il faut éviter de stigmatiser et d'exclure des personnes avec ces nouvelles classifications. C'est pourquoi, selon l'ECL, les données doivent être collectées en étroite collaboration avec les associations LGBTQI+ et les personnes concernées, dans le cas où les catégories persisteraient. En conséquence, la clinique recommande de prévoir une classification ouverte, technique déjà utilisée par le Canada, le Royaume-Uni ou les États-Unis pour le recensement des données ethniques, afin d'avoir la certitude que chacun puisse s'identifier à une catégorie dans le respect du principe de l'auto-identification. L'argument qui consiste à disposer de données genrées pour lutter contre les discriminations est, à lui seul, insuffisant pour maintenir les catégories binaires traditionnelles.²⁷⁸

²⁷⁷ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H, NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 22.

²⁷⁸ *Ibid.*, p. 42.

Conclusion

Pour conclure, la situation actuelle ne convient plus et un changement s'impose dans la législation belge. Cependant, ces modifications vont entraîner de multiples nouvelles questions, des réformes et sans doute de nombreuses contestations. Maints pays sont dans la même situation et certains d'entre eux ont déjà adopté des solutions ou en proposent et il est possible de s'en inspirer pour la Belgique. Dans tous les cas, suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle de 2019, la Belgique doit adapter ses lois pour être plus inclusive. Pour ce faire, elle peut, notamment, s'inspirer du projet Flag qui propose des solutions pour la Grande Bretagne en cas d'abolition du genre.

D'abord, à propos du monde de l'emploi, il existe de nombreuses législations et des actions positives pour protéger les femmes et lutter contre les discriminations auxquelles elles font face. Les différentes lois s'appliquent au contrat de travail dans le secteur privé et public, et viennent combattre l'écart salarial présent entre les hommes et les femmes. Ces dernières sont accompagnées de techniques sexospécifiques pour renforcer la protection des femmes. Ces mesures sont le principe de transparence des salaires qui tend à lutter contre les différences de rémunérations entre les hommes et les femmes, le monitoring qui permet de repérer les discriminations existantes afin de les éliminer, le projet parents @work servant à coordonner la vie familiale avec le monde du travail. Il existe également des techniques pour promouvoir la place des femmes dans le domaine de l'emploi, telles que l'association « Women on board » qui forme des femmes pour des postes dans les conseils d'administration, des subsides pour augmenter la présence des femmes dans les entreprises, ou encore des traitements préférentiels qui favorisent l'attribution d'un travail à une femme en cas de qualifications et de mérites identiques avec un homme. Certaines législations prévoient également des sanctions en cas de non-respect du droit à l'égalité des genres. Si le genre venait à être aboli, plusieurs solutions pourraient être mises en place pour continuer de protéger les femmes. Il faudrait inclure le genre au même niveau que la race et l'orientation sexuelle ou la religion dans les lois anti-discriminations puisqu'il est interdit de discriminer sur base de ces données, elles ne sont pas pour autant reprises à l'état civil. Cela constituerait les fondations pour protéger les femmes et pourrait être applicable dans différents domaines. Les législations dans le secteur de l'emploi, concernant la maternité et la grossesse, devraient être réécrites de manière neutre, en utilisant des termes plutôt médicaux et descriptifs, comme « la personne portant l'enfant » à la place de « la mère » ou « la femme enceinte ». Cette technique pourrait, elle aussi, être utilisée dans

d'autres domaines que celui du travail. À propos de l'aménagement des toilettes et des vestiaires sur les lieux de travail, un réaménagement de ces espaces pour disposer de toilettes et de douches universelles mais complètement fermées ou des horaires spécifiques en fonction des genres sont les solutions proposées. En cas de création de nouvelles catégories, les lois existantes pourraient rester en vigueur, elles devraient simplement être adaptées pour inclure les nouvelles classifications créées et s'assurer que ces dernières ne soient pas discriminées. D'ailleurs, certaines populations autochtones vivent depuis toujours avec plus de deux catégories. De nombreux acteurs du monde juridique sont davantage favorables à cette option car ils pensent que l'abolition totale de la mention du sexe à l'état civil n'est pas envisageable.

Ensuite, en ce qui concerne le secteur politique, plusieurs lois existent pour protéger les femmes et s'assurer qu'elles soient présentes dans les différentes assemblées législatives. Un nouvel article dans la Constitution a même été adopté à cette fin, l'article 11bis. Les techniques principales pour lutter contre les discriminations envers les femmes dans ce domaine sont les quotas et le gender mainstreaming. Les termes quota et parité sont utilisés pour des actions similaires en Belgique, c'est-à-dire pour garantir un nombre minimum de femmes au sein des assemblées, des hauts postes et des listes électorales, voire parfois une égalité pure et simple. Le gender mainstreaming, qui peut être appliqué dans d'autres domaines également, consiste à prendre en compte l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques menées en Belgique. En cas d'élimination des catégories de genre, l'autodétermination représente le concept clé pour continuer de défendre les femmes dans le secteur politique. De fait, les quotas pourraient toujours être utilisés mais ils se baseraient sur l'autodétermination des personnes de leur genre. Bien sûr des précisions pourraient être demandées pour s'assurer que la personne ne profite pas d'une opportunité rare. Ces limites seraient délimitées par le législateur pour garantir le respect du droit à la vie privée et celui du droit à la dignité. La collecte des statistiques est un élément important pour visibiliser les discriminations existantes ou simplement découvrir des inégalités. Pour continuer à utiliser cette technique, il faut combiner deux solutions déjà citées. Il faut pouvoir réaliser ces statistiques, tout comme c'est le cas actuellement pour la race, la nationalité ou l'origine ethnique qui ne sont pas mentionnés à l'état civil. Puis, spécifiquement pour la collecte des données de genre, ces dernières doivent se baser sur l'autodétermination. Les personnes doivent répondre en s'auto-identifiant à un genre ou un autre. Si la solution choisie est celle créant des nouvelles catégories, la plupart des règles existantes pourront demeurer les mêmes. Cependant, des problèmes vont se poser quant à l'application des quotas car il faudra décider où placer ces nouvelles catégories. Il faudra savoir si elles se rattachent à

la majorité des hommes, à la minorité des femmes ou si le système entier de quota doit être revu pour les inclure. Il faudra peut-être modifier les fractions pour s'assurer que toutes les catégories existantes sont représentées de manière égale.

Puis, quant à l'organisation de la vie sociale, la plupart des règles peuvent être qualifiées d'implicites. Toutefois, la séparation en fonction des genres est parfois indiquée par écrit, comme dans le cadre du sport ou des règlements scolaires. Dans ce secteur, les actions positives les plus courantes sont les statistiques et les indicateurs de genre et le gender mainstreaming, des mesures également utilisées dans les autres domaines abordés. En cas d'abolition du genre dans le monde juridique, la collecte des données devrait être revue pour se baser sur l'autodétermination. Le genre pourrait également être une donnée confidentielle enregistrée dans un dossier médical privé dont l'État pourrait se servir dans des situations telles que la récolte de données. Le genre noté dans ce dossier serait déterminé par la personne elle-même et un genre neutre serait attribué à la naissance le temps que la personne puisse décider. Ensuite, les espaces genrés devraient être réaménagés. Cette nouvelle organisation se fonde sur des principes déjà vus, à savoir l'autodétermination et un langage neutre. À ce titre, les hôpitaux pourraient baser leurs examens sur des critères purement physiques et médicaux, les sanitaires pourraient se transformer en espaces neutres et complètement clos. Ainsi, les associations sexospécifiques pourraient également se fonder sur ce critère tout en demandant des précisions pour s'assurer que la personne ne mente pas pour profiter des bénéfices de l'association. Un individu pourrait, dès lors, se voir attribuer un genre différent selon le contexte. Au niveau de la pratique sportive, il faudrait revoir le système sur base du taux de testostérone dans les différentes catégories ou s'inspirer du modèle paralympique. En cas de création de nouvelles catégories, il faudra être vigilant pour ne pas créer de nouvelles discriminations et les exclure. Ces classifications devraient être élaborées avec l'aide des associations LGBTQ+.

Malgré les difficultés que cela va engendrer, il serait plus judicieux d'abolir purement et simplement la mention du sexe à l'état civil plutôt que de créer de nouvelles catégories. Cette dernière solution pourrait servir de phase intermédiaire avant la suppression du sexe pour permettre à la population de s'adapter en douceur au changement. De plus, de nombreuses difficultés se posent lorsque l'on crée des catégories, il est toujours possible d'en instituer plus et de manière indéfinie, ce qui n'est plus très cohérent, ou compréhensible, pour la population. Si les catégories créées ne correspondent pas à tout le monde, d'autres discriminations vont survenir. Ce n'est donc pas une solution en soi. Cela revient aussi à se demander, sur quels

critères il faudrait se baser pour créer ces nouvelles catégories. Sur les critères autochtones, sur ceux de l'autodétermination ou bien sur d'autres encore ? Gössl et Völzmann sont d'avis qu'il n'y aura jamais assez de catégories pour tous les genres et identités et que, dès lors, il vaut mieux supprimer le genre.²⁷⁹

Évidemment pour être cohérente, la réforme doit s'effectuer dans tous les pans du droit. Ce qui suscite beaucoup de nouvelles questions et réflexions. Même si certaines solutions proposées pourront s'appliquer par analogie à d'autres domaines du droit, il faudra également innover pour combler les inquiétudes subsistantes. Dès lors, on peut s'interroger sur l'impact de telles décisions dans d'autres domaines, comme le droit de la filiation. Comment appliquer cette réforme aux autres parties du droit où les femmes sont vulnérables tels que ceux concernant les violences conjugales ou le droit pénal ?

Enfin, pour répondre à la question initiale, en cas d'abolition du genre dans le monde juridique ou de la création de nouvelles catégories, il sera toujours possible d'avoir des mécanismes protégeant les femmes. Ces derniers ne mentionneront juste plus les femmes telles quelles dans leurs énoncés et des changements importants devront être effectués dans les différentes législations. Cependant, les femmes n'en seraient pas pour autant préjudiciées et de meilleures protections pourraient ressortir de ce nouveau système. Comme le dit l'étude Flag : « Gender inequality is neither a product of law alone nor something law alone can and should fix. »²⁸⁰

²⁷⁹ S.L., GÖSSL, B., VÖLZMANN, *op. cit.*, p. 418.

²⁸⁰ D., COOPER, R., EMERTON, E., GRABHAM, H.J.H., NEWMAN, E., PEEL, F., RENZ, J., SMITH, *op. cit.*, p. 26.

Bibliographie

Législation

Secteur professionnel

Convention OIT n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, signée à Genève le 25 juin 1958.

Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Constitution

Code pénal social

Code du bien-être au travail

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, p. 3931.

Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

Loi du 4 août 1978 sur la réorientation économique, *M.B.*, 17 août 1978, p. 9106.

Loi du 4 août 1996 sur le bien-être, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031.

Loi du 10 mai 2007 luttant contre certaines discriminations, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29016.

Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 septembre 2011, p. 59600.

Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femme, *M.B.*, 28 août 2012, p. 51020.

Loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.*, 26 juillet 2013, p. 47226.

Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination, *M.B.*, 24 juillet 2014, p. 55452.

Arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle, *M.B.*, 16 février 1979.

Arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, *M.B.*, 26 août 1987, p. 12620.

Arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, *M.B.*, 8 mars 1990, p. 4371.

Arrêté royal du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, *M.B.*, 8 juin 2012, p. 32152

Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, *M.B.*, 1^e mars 2019, p. 21169.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité, *M.B.*, 2 juin 2009, p. 39655.

Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, *M.B.*, 16 septembre 2008, p. 48144.

Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999, n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 et n° 38 sexies du 10 octobre 2008, *M.B.*, 4 février 2009, p. 7734.

Secteur politique

Constitution

Code électoral

Code judiciaire

Loi spéciale du 6 janvier 1989 relative à la Cour constitutionnelle, *M.B.*, 7 janvier 1989, p. 315.

Loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 13 septembre 2002, p. 40606.

Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'État régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 12 juin 2003, p. 31690.

Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, *M.B.*, 1 juillet 1997.

Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen, *M.B.*, 28 août 2002, p. 37850.

Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002, p. 37851.

Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexes différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone, *M.B.*, 12 juin 2003, p. 31694.

Organisation de la vie sociale

Décret du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne, *M.B.*, 18 juin 2014, p. 40248.

Autres

Principes de Jogjakarta +10, Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Recommandations additionnelles, signé à Genève, 2017. (Art 31) Consultable sur <https://yogyakartaprinciples.org>.

Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité, *M.B.*, 11 juillet 2007, p. 37823.

Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets, *M.B.*, 10 juillet 2017, p. 71465.

Jurisprudence

G. Jacobs vs Belgium, C.C.P. R./C/81/D/943/2000.

C. const., arrêt n°9/94, 27 janvier 1994.

C. const., arrêt n° 99/2019, 19 juin 2019, *Rev. Trim. D.H.*, 2020, pp. 919- 920.

Doctrine

Doctrines belges

AGUIRRE-SÁNCHEZ-BEATO, S., CLOSON, C., RORIVE, I., The Legal Certification of Sex in Belgium over Time. Ideological Effects and Practical Implications, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 159 – 192.

BELL, M., *Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union. Data collection in relation to LGBTI People*, Bruxelles, Commission européenne, 2017, pp. 1-26.

BRIBOSIA, E., OUHNAOUI, H., RORIVE, I., Rapport au sujet de l'arrêt n° 099-2019 de la Cour constitutionnelle du 19 juin 2019 annulant partiellement la loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres, et de ses conséquences en droit belge à la lumière du droit comparé, 2019, pp. 1-58, disponible sur [rapport elc - cc 099-2019 - fr.pdf](https://rapport.elc-cc.099-2019-fr.pdf) (belgium.be).

CANNOOT, P., *New Belgian Gender Recognition Act: shouldn't self-determination also include non-binary people?*, IACL-AIDC weblog, 2018, last accessed 15 January 2020, <https://blog-iacl-aidc.org/the-third-gender/2018/6/3/new-belgian-gender-recognition-act-shouldnt-self-determination-also-include-non-binary-people-gwh56>.

CANNOOT, P., COOLS, M., MOTMANS, J., T'SJOEN, G., VERSCHELDEN, G., Hervorming van de geslachtsregistratie suggesties UGent en UZ Gent, *T.Fam.*, 2021, pp. 262-274.

CANNOOT, P., DECOSTER, M., The Abolition of Sex/Gender Registration in the Age of Gender Self-Determination: An Interdisciplinary, Queer, Feminist and Human Rights Analysis, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 26-55.

CANNOOT, P., HUART, P., « Après-midi d'étude : Quel droit de la personne et de la famille pour demain ? » in *Les grands arrêts du droit au respect de la vie familiale* (sous la dir. de DANDOY N. et WILLEMS G.), Actes du colloque tenu à Bruxelles 4 février 2022, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2022.

FÉDÉRATION WALLONIE- BRUXELLES - DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, *La mixité filles/garçons dans le sport, les loisirs et à l'école : état des lieux*, Fédération Wallonie-Bruxelles, 2016, pp. 4 – 6.

GROSBON, S., « Le quarantième anniversaire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », *Rev. Trim. D.H.*, 2019, pp. 823-849.

HACHEZ, I., NEVEN, J.-F. en RINGELHEIM, J., « L'action positive en droit belge. État des lieux, limites et perspectives sur le marché de l'emploi / Positieve actie in het Belgisch recht. Stand van zaken, beperkingen en perspectieven op de arbeidsmarkt » in *Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie / Redynamiser la lutte contre la discrimination*, 1^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2023, pp. 317-354.

IEFH, *Éliminer l'écart salarial par voie législative - Expériences pratiques belges*, Bruxelles, IEFH, 2021, pp. 1 – 24.

IEFH, *Femmes et hommes en Belgique Statistiques et indicateurs de genre*, Bruxelles, IEFH, 2020.

IEFH, *Guide pour l'accompagnement des personnes trans* au travail*, Bruxelles, IEFH, 2016, pp. 1-28.

IEFH, *Premier bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration*, Bruxelles, IEFH, 2011, pp. 1 – 42.

IEFH, *Recommandation de L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2020-R/005 concernant les femmes et le sport*, IEFH, 2020, pp. 1 – 18.

PINTENS, W., « Le début et la fin de la vie, les droits de la personnalité et l'état de la personne. Une étude de droit comparé européen » in *Individu, Famille et État: Réflexions sur le sens du droit de la personne, de la famille et de son patrimoine* (sous la dir. de Dandoy, N. et al.), 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2022, pp. 19-49.

RENCHON, J., Le nouveau régime juridique du changement de sexe, *R.T.D.F.*, 2018, pp. 229-275.

RENCHON, J., Le nouveau régime juridique du changement de sexe détricoté par la Cour constitutionnelle, *R.T.D.F.*, 2019, pp. 731-750.

WILLEMS, G., Le genre non binaire et fluide consacré par la Cour constitutionnelle : faut-il flexibiliser ou abolir l'enregistrement civil du sexe ?, obs. sous Cour const. (b.), arrêt n° 99/2019, 19 juin 2019, *Rev. Trim. D.H.*, 2020, pp. 894-919.

WINAND, M., ZINTZ, T., Les fédérations sportives, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2013, pp. 5-52.

Doctrines anglaises

CHEGE, V., SCHIEK, D., *European Union non-discrimination law : comparative perspectives on multidimensional equality law*, Londres, Routledge, 2009, pp.1-411.

COOPER, D., A very binary drama: The conceptual struggle for gender's future, *feminists@law*, 2019, pp. 1-36.

COOPER, D., Taking public responsibility for gender: When personal identity and institutional feminist politics meet, *feminists@law*, 2020, pp. 1 – 32.

COOPER, D., Towards an adventurous institutional politics: The prefigurative 'as if' and the reposing of what's real, *Sociological Review*, 2020, pp. 893 – 916.

COOPER, D., EMERTON, R., Pulling the thread of decertification: What challenges are raised by the proposal to reform legal gender status?, *feminists@law*, 2020, pp. 1- 36.

COOPER, D., EMERTON, R., GRABHAM, E., NEWMAN, H.J.H. PEEL., E., RENZ, F., SMITH, J., *Abolishing legal sex status: The challenge and consequences of gender related law reform. Future of Legal Gender Project. Final Report.*, King's College London, 2022, pp. 1- 48.

COOPER, D., GRABHAM, E., RENZ, F., Introduction to the Special Issue: Exploring the feminist politics of decertification, *feminists@law*, 2020, pp. 1 – 11.

COOPER, D., KONDAKOV, A., MOLITOR, V., QUINAN, C.L., VAN DER VLEUTEN, A., ZIMENKOVA, T., "State Regimes of Gender: Legal Aspects of Gender Identity Registration, Trans-Relevant Policies and Quality of LGBTIQ Lives": A Roundtable Discussion, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 377 – 402.

JEFFREYS, S., The politics of the toilet: A feminist response to the campaign to 'degender' a women's space, *Women's Studies International Forum*, 2014, pp. 42 – 51.

PEEL, E., NEWMAN, H.J.H., Gender's wider stakes: Lay attitudes to legal gender reform', *feminists@law*, 2020, pp. 1 – 65.

RENZ, F., The challenge of same sex provision: How many girls does a girls' school need?, *feminists@ law*, 2020, pp. 1- 29.

Autres

BARIL, A., De la construction du genre à la construction du « sexe » : les thèses féministes postmodernes dans l'œuvre de Judith Butler, *Recherches féministes*, 2007, pp. 61-90.

BRAUNSCHWEIG, L., Abolishing gender registration: A feminist defence, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 76-97.

BOUSQUET, M.-P., HAMEL-CHAREST, L., & MAPACHEE, A., Y avait-il des deux-esprits chez les anicinabek ? : perceptions sur la sexualité et les genres, *Recherches Amérindiennes Au Québec*, 2020, pp. 115–127. <https://doi.org/10.7202/1078705ar>

CAIRNS, I., « The costs of (partial) inclusion: The evolution, limits and biases of the principal feminist challenges to international law », in *Woman's rights and the Elimination of Discrimination* (sous la dir. de JÄNTERÄ-JAREBORG M. et TIGROUDJA H.), France, Académie de droit international de La Haye, 2016, pp. 153-181.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, *Livre blanc sur le sport*, COM, Bruxelles, 2007, pp. 1 – 22.

COMMISSION EUROPÉENNE, *Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay*, Personnel de la Commission, Document de travail, 2014, pp. 1-53.

CONSEIL DE L'EUROPE, Projet ALL-IN/Tous ensemble, Online Library, accessible à [Online library - ALL IN: Towards gender balance in sport \(coe.int\)](https://online-library-all-in.coe.int/)

DE SCHUTTER, O., « Chapter 7: positive action », in *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law* (sous la dir. de BELL M., SCKIEK D. et WADDINGTON L.), Oxford, Hart Publishing, 2007, pp. 757- 870.

DRISKILL, Q., Stolen From Our Bodies: First Nations Two-Spirits/Queers and the Journey to a Sovereign Erotic, *Studies in American Indian Literatures*, 2004, pp. 50-64. [doi:10.1353/ail.2004.0020](https://doi.org/10.1353/ail.2004.0020).

EASTERBROOK-SMITH, G., “Change can never be ‘complete’”: the legal right to self-identification and incongruous bodies, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 134 – 158.

GAURIER, D., « Quelle place faites aux femmes dans l’ordre international de l’Antiquité et du début de l’époque moderne », in *Féminisme(s) et droit internationale : Etude du réseau Olympe* (sous la dir. de TOURME JOUANNET E., BURGORGUE-LARSEN L., MUIR WATT H. et RUIZ FABRI H.), Paris, Société de législation comparée, 2016, pp. 225-264.

GOULET, J.-G. A, The ‘Berdache’/‘Two-Spirit’: A Comparison of Anthropological and Native Constructions of Gendered Identities Among the Northern Athapaskans, *The Journal of the Royal Anthropological Institute*, 1996, pp. 683–701.

GÖSSL, S.L., VÖLZMANN, B., Legal Gender Beyond the Binary. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 2019, pp. 403–429.

HENNETTE-VAUCHEZ, S., ROMAN, D., « Du sexe au genre : le corps des femmes en droit international », in *Féminisme(s) et droit internationale : Etude du réseau Olympe* (sous la dir. de TOURME JOUANNET E., BURGORGUE-LARSEN L., MUIR WATT H. et RUIZ FABRI H.), Paris, Société de législation comparée, 2016, pp. 265-322.

HENNETTE-VAUCHEZ, S., PICHARD, M. et ROMAN, D., *Genre et droit, Ressources pédagogiques*, Dalloz, Paris, 2016, pp. 1-454.

HENN, E., « Gender, discrimination and the CEDAW : a women’s life course perspective”, in *Woman’s rights and the Elimination of Discrimination* (sous la dir. de JÄNTERÄ-JAREBORG M. et TIGROUDJA H.), France, Académie de droit international de La Haye, 2016, pp. 183-216.

HOLTMAAT, R., NABER, J., *Women’s Human Rights and Culture*, Cambridge, Intersentia, 2011, pp. 5-127.

HOLZER, L., Smashing the Binary? A new era of legal gender registration in the Yogyakarta Principles Plus 10, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020 , pp. 98 – 133.

JACOBS, S., KLESSE, C., Introduction: Special Issue on “Gender, Sexuality and Political Economy”, *Springer*, 2013, pp. 129-152.

MCCRUDDEN, Ch., *Gender-based positive action in employment in Europe. A Comparative analysis of legal and policy approaches in the EU and EEA*, Bruxelles, Commission

européenne, 2019, pp. 1-220, en ligne: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5008-gender-based-positive-action-in-employment-in-europe-pdf-1-9-mb>.

MÖSCHEL, M., NIVARD, C., « Discriminations indirectes et statistiques : entre potentialités et résistances », in *Ce que le genre fait au droit* (sous la dir. de HENNETTE-VAUCHEZ S., MÖSCHEL M. et ROMAN D.), Paris, Dalloz, 2013, pp. 77-91.

OIT, *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*, Genève, Bureau international du travail, 2022, pp. 1-76.

QUINAN, C.L., MOLITOR, V., VAN DEN BRINK, M., ZIMENKOVA, T., Framing gender identity registration amidst national and international developments: Introduction to 'Bodies, identities, and gender regimes: Human rights and legal aspects of gender identity registration', *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 1 – 25.

RAAD, N., « La lutte internationale contre les stéréotypes de genre et la « culture de discrimination » », in *Woman's rights and the Elimination of Discrimination* (sous la dir. de JÄNTERÄ-JAREBORG M. et TIGROUDJA H.), France, Académie de droit international de La Haye, 2016, pp. 421-464.

RAMME, J., De/Constructing a Polish Nation. On the Entanglements of Gender, Sexuality, Family and Nationalism in Right-Wing Sexual Politics in Poland, *AG AboutGender-International journal of gender*, 2022, pp. 35 - 67.

RICHARDSON-SELF, L., "There are only two genders – male and female..." An Analysis of Online Responses to Tasmania Removing 'Gender' from Birth Certificates, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 295 – 322.

ROMAN, D., « Les stéréotypes de genre : « vieilles lunes » ou nouvelles perspectives pour le droit ? », in *Ce que le genre fait au droit* (sous la dir. de HENNETTE-VAUCHEZ S., MÖSCHEL M. et ROMAN D.), Paris, Dalloz, 2013, pp. 93-120.

RODRIGUEZ RUIZ, B., RUBIO-MARIN, R., « Le genre de la représentation : démocratie, égalité et parité », in *Ce que le genre fait au droit* (sous la dir. de HENNETTE-VAUCHEZ S., MÖSCHEL M. et ROMAN D.), Paris, Dalloz, 2013, pp. 151-176.

SCHNARCH, B., Neither Man nor Woman: Berdache — A Case for Non-Dichotomous Gender Construction, *Anthropologica*, 1992, pp. 105–121.

SØRLIE, A., Transgender Children's Right to Non-discrimination in Schools: The Case of Changing-room Facilities, *International Journal of Children's Rights*, 2020, pp. 221-242.

TIGROUDJA, H., « Droits des femmes et non-discrimination : de l'affirmation des obligations internationales de l'état à un droit à l'autoprotection », in *Woman's rights and the Elimination of Discrimination* (sous la dir. de JÄNTERÄ-JAREBORG M. et TIGROUDJA H.), France, Académie de droit international de La Haye, 2016, pp. 99-150.

UNESCO, *Egalité et équité entre les genres : Tour d'horizon des réalisations de l'UNESCO depuis la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes*, Saint-Denis la Plaine, Rozier, 2001, pp. 1-70.

VENDITTI, V., Gender kaleidoscope: Diffracting legal approaches to reform gender binary, *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 2020, pp. 56 – 75.

WILLIAMS, J., Deconstructing gender, *Michigan Law Review*, 1987, pp. 797-845.

Divers

ACTIRIS, Plans de diversité, dernière consultation le 16 mai 2023, [Plans de diversité | Actiris](#).

BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI, Appel à projets : "Women in business 2023", dernière consultation le 16 mai 2023, [Tout nouvel appel à projets : Women in business | Bruxelles Économie et Emploi \(economie-emploi.brussels\)](#).

BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI, Le plan de diversité et le label de diversité, dernière consultation le 16 mai 2023, [Le plan de diversité et le label de diversité | Bruxelles Économie et Emploi \(economie-emploi.brussels\)](#).

BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI, Prime crèche, dernière consultation le 16 mai 2023, [Prime crèche | Bruxelles Économie et Emploi \(economie-emploi.brussels\)](#)

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES, La campagne pour le sport féminin, dernières consultation le 16 mai 2023, [La campagne de l'Adeps pour le sport au féminin](#).

GOFFINET, F., Actes de l'entretien tenu 3 février 2023 à Bruxelles.

IEFH, Écart salarial, dernière consultation le 16 mai 2023, [Écart salarial | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

IEFH, Gender Mainstreaming, dernière consultation le 16 mai 2023, https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming.

IEFH, Législation, dernière consultation le 16 mai 2023, [Législation | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

IEFH, Loi Smet-Tobback, dernière consultation le 16 mai 2023, [Loi Smet-Tobback | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

IEFH, Lois sur la parité, dernière consultation le 16 mai 2023, [Lois sur la parité | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

IEFH, Statistiques et indicateurs, dernière consultation le 16 mai 2023, [Statistiques et indicateurs | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

IEFH, Parité en quelques mots, dernière consultation le 16 mai 2023, https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/politique/parite_en_quelques_mots.

IEFH, Projet UE Parents @Work, dernière consultation le 16 mai 2023, [Projet UE Parents @Work | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

PELTIER, S., Actes de l'entretien tenu le 15 mai 2023.

WOMEN ON BOARD, about us, dernière consultation le 16 mai 2023, [Femmes à bord \(womenonboard\)](#)

