

# L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ET AGENTS TRANS

→ Transphobie : de quoi parle-t-on ?

→ L'importance de l'accompagnement des personnes trans au travail

→ Les ressources

→ Une étude de 2009 menée au sein de l'Union européenne indique que près de 80 % des personnes trans déclarent avoir été victimes de violences verbales, psychologiques ou physiques.

Ces violences en raison de l'identité de genre constituent des actes de transphobie que la loi sanctionne. La sphère professionnelle n'échappe pas à de telles manifestations, et pour les prévenir et les sanctionner, l'environnement de travail se doit d'être sensibilisé.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**

defenseurdesdroits.fr



## → Transphobie : de quoi parle-t-on ?

### I- QU'EST-CE QU'UNE PERSONNE TRANS ?

Le terme « trans » est une abréviation communément utilisée pour désigner les personnes dites **transidentitaires**. Il s'agit de personnes ayant une identité sociale différente du sexe assigné à la naissance.

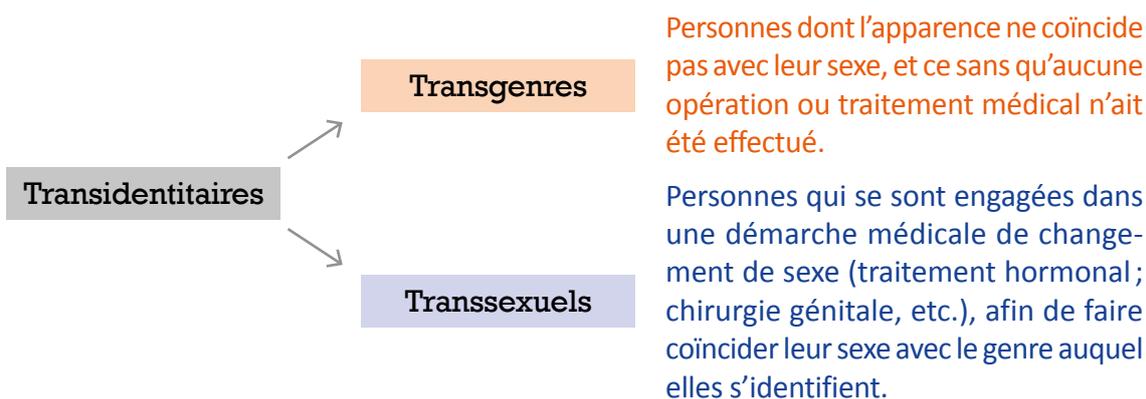
#### Ne pas confondre identité de genre et orientation sexuelle

**Identité de genre :** expérience intime et personnelle de son genre, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps et d'autres expressions du genre telles que l'habillement, le discours et les manières de se conduire.

→ [Principes de JOGYAKARTA](#)

**Orientation sexuelle :** désir affectif et sexuel pour les personnes de même sexe (homosexualité), de sexe opposé (hétérosexualité) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité).

Parmi les personnes transidentitaires, on distingue *notamment* les personnes **transsexuelles** et **transgenres**, ces catégories n'étant ni étanches, ni consensuelles.



La transidentité peut aussi bien toucher les femmes que les hommes. Il peut s'agir d'hommes qui se considèrent comme femmes (THF) ou de femmes qui se considèrent comme hommes (TFH).

L'entreprise, formatée par les normes de genre que vient bousculer la personne transidentitaire, a du mal à appréhender ces changements. La personne trans interroge les représentations du féminin et du masculin ; ce faisant, elle peut créer un inconfort chez l'Autre, ce qui engendre transphobie et sexisme (rappel de ce qu'est censée être une « vraie » femme, des codes de genre établis sur le comportement féminin...).

## II- L'ENCADREMENT JURIDIQUE DE LA TRANSPHOBIE

La transphobie désigne les marques de rejet et de violence à l'encontre des personnes transidentitaires. Comme c'est le cas en matière d'homophobie ou de lesbophobie, **les victimes sont visées non pas en raison de leurs actes, mais du fait de leur identité.**

### 1. Transphobie et discrimination

- **Discrimination en raison de l'identité sexuelle**

Jusque récemment, l'action en justice pour discrimination engagée par une victime trans devait se fonder sur des critères tels que le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle ou l'apparence physique.

La [loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#) a consacré **le critère de l'identité sexuelle en tant que critère spécifique de discrimination.**

Les personnes trans sont donc désormais expressément protégées notamment dans le Code pénal, le Code du travail, ou la loi portant droits et obligations des fonctionnaires.

**Critère de l'identité sexuelle :** protège les personnes transidentitaires contre les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe.

- **Harcèlement moral discriminatoire**

Des pratiques de **harcèlement moral reposant sur un des [19 critères de discrimination prohibés par la loi](#) sont constitutives de harcèlement moral discriminatoire.**

**Harcèlement moral :** agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits et le harcèlement moral peut être reconnu même en l'absence de lien hiérarchique entre l'auteur de ces actes et la victime.

→ [Voir l'article L. 1152-1 du Code du travail.](#)

L'attitude transphobe la plus récurrente qui consiste se référer à l'état civil d'une personne trans, quand bien même il serait manifestement en contradiction avec le genre affiché par celle-ci peut constituer une forme de harcèlement moral discriminatoire.

*Exemple : appeler une personne « Monsieur » alors que son apparence est visiblement féminine.*

Une personne embauchée en qualité d'ouvrier qualifié est victime de moqueries et d'injures depuis qu'elle a engagé une procédure médicale et judiciaire de transition sexuelle. Après son changement d'état civil, on continue à l'appeler « monsieur » et à lui adresser courriers et bulletins de salaire sous son ancienne identité.

Le Défenseur des droits a considéré que ces agissements étaient constitutifs de harcèlement moral discriminatoire et a présenté ses observations devant les tribunaux (instance en cours devant le conseil des prud'hommes).

→ [Voir la décision DDD n° MLD 2012-22.](#)

## **2. Transphobie et droit au respect de sa vie privée**

Révéler la transidentité d'une personne contre son gré, en faisant par exemple référence à son identité antérieure, peut porter atteinte à la vie privée. Or, l'article 9 du Code civil protège le droit au respect de la vie privée. En outre, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme consacre ce droit en son article 8. Ces dispositions peuvent être directement invoquées par des victimes devant les juridictions françaises.

*Exemple : [Arrêt de la CEDH, B. c. France, 25/03/1992](#)*

Mlle B. se plaignait du refus des autorités françaises de lui accorder la modification de l'état civil qu'elle sollicitait, après sa transition du sexe masculin au sexe féminin.

La Cour **condamne la France pour violation de l'article 8 de la Convention EDH, pour la première fois dans une affaire relative à la reconnaissance des transsexuels.**

→ *Voir aussi : CEDH, [Christine Goodwin c. Royaume-Uni, Grande chambre 11/07/2002](#)*

## **➔ L'importance de l'accompagnement des personnes trans au travail**

Les comportements féminins et masculins stéréotypés restent la référence dans le monde du travail. Or les personnes transidentitaires s'écartent de ces normes. Rumeurs malveillantes, moqueries, évitement, mise à l'écart de la part de collègues ou de la hiérarchie sont autant d'actes qui portent atteinte à la dignité même des personnes transidentitaires.

L'employeur doit veiller à la bonne intégration de l'ensemble des salariés au sein de l'entreprise et de l'équipe de travail. Cette attention doit être redoublée lorsqu'il s'agit de personnes trans, étant donné les particularités que leur situation est susceptible de poser (I), et se traduire par un accompagnement concret surtout si la personne est en cours de transition (II).

## I- LES DIFFICULTÉS PRATIQUES QUE L'EMPLOYEUR EST SUSCEPTIBLE DE RENCONTRER

### 1. L'intégration administrative : papiers d'identité et nom d'usage dans l'entreprise

L'inadéquation temporaire entre papiers d'identité et apparence physique est une source possible de problèmes entre le salarié/agent et son employeur. En effet, le changement de la mention du sexe à l'état civil, nécessaire pour obtenir la modification de ses pièces d'identité, est une procédure ardue et très longue (7 ans en moyenne).

Dans une décision du 15 septembre 2008, la HALDE, devenue Défenseur des droits, avait recommandé au gouvernement la mise en place d'un dispositif permettant de tenir compte, durant la phase de transition sexuelle, de l'adéquation entre l'apparence physique de la personne transsexuelle et l'identité inscrite sur les pièces d'identité, les documents administratifs ou toute autre pièce officielle.

→ [Voir la délibération](#)

Bulletins de salaire, messageries électroniques, annuaires internes, intraweb etc., l'employeur est nécessairement amené à déterminer le prénom d'usage par lequel la personne sera identifiée au sein de son établissement. L'avis de la personne trans doit alors être recueilli, de manière à respecter au mieux le choix de l'identité qu'elle souhaite voire affirmer dans le cadre de la sphère professionnelle.

Ainsi, **avant toute prise de poste, l'employeur demandera au salarié/agent, quel nom d'usage il souhaite voir employer au sein de l'établissement.**

### 2. L'intégration au sein de l'équipe

- Ambiance, climat professionnel

[16% des salariés et agents publics seraient mal à l'aise à l'idée d'avoir un collègue transsexuel ou transgenre.](#) En effet, la transidentité peut être perçue comme quelque chose de complexe et donc de difficile à expliquer. Plusieurs méthodes efficaces peuvent être utilisées pour faciliter la compréhension du phénomène :

- **Une réunion d'information** expliquant les grandes lignes de la transidentité et les principales échéances du changement.
- **Des entretiens d'information** menés par le responsable hiérarchique qui expose la situation individuellement.

- **Une lettre** rédigée par la personne trans, validée par la direction puis diffusée aux collègues concernés.

**Si une bonne information et une bonne communication ont été respectées, les réactions négatives resteront marginales.**

### Respecter la vie privée

Le principe du respect de la vie privée implique pour un employeur de garder confidentielle l'identité passée d'une personne qui a changé de sexe. Cette révélation ne peut venir que de la personne concernée elle-même.

- **Les sanitaires**

Vestiaires, toilettes, sont des lieux propices à l'échange de propos transphobes : « il s'agit du vestiaire des femmes, vous n'avez rien à faire là ! », concernant une personne en transition d'homme vers femme. C'est pourquoi la sensibilisation du personnel est importante, **une fois l'information apportée, l'acceptation en est facilitée et le risque de rejet amoindri.**

#### *Exemple de bonne pratique*

Une personne en transition d'homme vers femme travaillait dans une entreprise où n'étaient employés que des hommes. Lorsqu'elle a informé son directeur de sa transition, il a fait installer des toilettes pour femmes.

## II- ACCOMPAGNER UNE PERSONNE EN COURS DE TRANSITION

Lorsque le salarié ou l'agent trans décide, aux termes d'une longue réflexion, d'entamer sa transition physique, plusieurs étapes permettent d'accompagner ce changement afin qu'il soit accepté au mieux par son environnement de travail.

### ETAPE 1 : La révélation de la situation

Lorsqu'une personne révèle qu'elle a entamé une démarche de transition sexuelle dans le contexte professionnel, celle-ci est déjà mentalement engagée depuis longtemps dans ce processus. L'une des plus grandes difficultés réside alors dans la peur d'être confronté à un discrédit brutal.

Souvent le salarié ou l'agent exposera sa situation à sa hiérarchie avant d'en parler à ses collègues mais d'autres préféreront avoir atteint un stade de transformation avancé.

## **ETAPE 2 : L'information**

La personne trans évoque avec son supérieur et/ou avec la DRH les principaux changements qui s'imposeront : arrêt de travail suite à une intervention chirurgicale ; modifications administratives. Un calendrier peut éventuellement être réalisé avec la personne trans, en fonction du parcours et des contraintes opérationnelles de l'entreprise.

## **ETAPE 3 : La communication**

L'environnement de travail concerné doit être sensibilisé à la situation. Il s'agira ainsi d'expliquer, avec pédagogie et d'exposer les changements auxquels assisteront les collègues, dans le respect de la vie privée de la personne trans.

## **ETAPE 4 : Prise en compte de la nouvelle apparence**

Dès l'instant où le/la salarié(e) trans apparaît dans son nouveau genre, opéré(e) ou non, l'usage du « elle » ou du « il », du « madame » ou « monsieur » est incontournable. Le prénom d'usage doit ainsi être communiqué à l'ensemble de l'entreprise et rectifié comme tel dans les listes du personnel.

## **→ Les ressources**

---

### **Textes de référence :**

- Article 225.1 du Code pénal
- Article L.1132-1 du Code du travail
- Article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Article 9 du Code civil
- Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (droit au respect de la vie privée et familiale)
- Article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (interdiction des discriminations)

### **Pour en savoir plus :**

- Les Principes de Jogjakarta, *Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre*, mars 2007 ([http://www.yogyakartaprinciples.org/principles\\_fr.pdf](http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_fr.pdf))
- [Droits de l'homme et identité de genre](#), HAMMARBERG Thomas, Document thématique, Bureau du Commissaire aux Droits de l'homme, Conseil de l'Europe, 2009, 52 p.
- [European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, Result at a glance](#), European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), mai 2013, 36 p.
- [Les expériences des personnes LGBT en matière de discrimination et de crimes de haines dans l'Union européenne et la Croatie](#), Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), mai 2013
- [Le 5<sup>e</sup> baromètre du Défenseur des Droits/Organisation du travail sur la perception des discriminations au travail](#) avec un focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, janvier 2012
- [Homophobie, transphobie et discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les Etats membres de l'Union européenne](#), Synthèse des résultats, tendances et défis et pratiques encourageantes, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), juin 2011, 42 p.
- [Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe](#), ILGA Europe, 2013, 242 p.
- [Rapport sur l'homophobie 2013](#), SOS Homophobie, mai 2013, 181p.
- [Le guide d'IMS entreprendre pour la cité, Orientation sexuelle en entreprise, Comprendre et agir](#), mai 2012, 48 p.
- [Le guide Casino](#)

### **Sites internet :**

- [Le Groupe d'Etude sur la Transidentité \(GEsT\)](#)
- [L'association OUNTrans](#)
- [L'association Objectif Respect Trans \(ORTrans\)](#)
- [SOS Homophobie](#)