

Employeurs



***Travailler
avec une personne
transidentitaire***

La transidentité

info

CE DOCUMENT PEUT VOUS AIDER

Vous êtes employeur. Vous avez connaissance que, dans votre personnel, ou lors d'une embauche, une personne présente un aspect qui ne correspond pas au sexe indiqué sur son état civil. Il se peut aussi qu'une personne vous déclare son intention de « changer de sexe ».

DE QUOI PARLE-T-ON ?

→ COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT S'ADAPTER

La transidentité est une composante de la diversité humaine, sujet clé pour les entreprises. L'objectif de cette brochure est de permettre aux employeurs d'éviter les écueils auxquels pourrait les conduire une méconnaissance totale de cette question.

Pour plus d'informations :

www.transidentite.fr, rubrique « employeurs ».

Ce document est réalisé par le Groupe d'Étude sur la Transidentité (GEsT) et édité avec le soutien de la Ville de Toulouse.

CONTACTS

Docteure Naïma Ananda Bauplé 06 77 97 24 89

Camille Bernard 06 28 77 06 29

Anne-Gaëlle Duvochel 06 87 26 90 27

Isabelle Lecomte 06 71 90 29 58

contact@transidentite.fr

Le GEsT a pour objectifs l'étude, la formation et l'information relatives à la transidentité et plus largement à l'identité de genre.

Constitué de personnes transidentitaires, d'universitaires, thérapeutes, travailleurs sociaux, le groupe œuvre à une meilleure appréhension de ces réalités humaines. Traitant des problèmes juridiques, familiaux, sociaux, économiques et médicaux, le GEsT met son expérience, sa pédagogie et ses informations à disposition des personnes et des institutions intéressées : les personnes transidentitaires et leurs proches, le milieu médical, les travailleurs sociaux, le monde associatif, les employeurs, les collectivités et organismes publics.



La transidentité - Le transsexualisme

- *Mademoiselle B... jeune vendeuse au rayon lingerie fine d'un magasin, vient trouver sa patronne pour lui dire qu'elle commence à prendre de la testostérone et qu'elle se fera bientôt enlever les seins en vue de vivre dès que possible en tant que garçon. Elle lui demande s'il serait possible de l'affecter à un autre poste.*
- *Monsieur C..., trente ans d'ancienneté dans une entreprise de BTP, directeur technique respecté, père de famille, annonce à son directeur général que, ne pouvant plus supporter de vivre dans sa peau d'homme, il a commencé un traitement hormonal qui l'amènera à se féminiser et à subir dans quelques mois une opération de changement de sexe. Il ne veut pas perdre son emploi.*

Des histoires comme celles-ci ne sont plus exceptionnelles... La transidentité recouvre un certain nombre de situations dans lesquelles une personne ressent le besoin irrépensible d'adopter, ponctuellement ou définitivement, les comportements et attributs sociaux du genre (masculin ou féminin) auquel elle s'identifie, en contradiction avec son sexe génital.

Dans certains cas, il s'agit de travestissement occasionnel (transvestisme). Dans d'autres cas, des personnes, dites transgenres, peuvent vivre alternativement avec deux identités sociales, masculine et féminine, ou bien assumer une situation intermédiaire, un « genre » non marqué; ou encore vivre intégralement dans l'autre genre.

Enfin, certaines personnes aspirent à une modification corporelle pouvant aller jusqu'à des interventions chirurgicales de changement de sexe, on parle alors plus précisément de transsexualisme.

Aucune de ces situations n'est figée, leur évolution va se réaliser de façon sensiblement différente selon les personnalités et la perception de leur entourage, et plus largement de la société.

■ La transidentité n'est pas un choix

La transidentité, comme l'âge, l'origine ethnique, la taille, le handicap... ne correspond aucunement à un choix.

Cela ne s'apparente pas non plus à l'homosexualité, qui est une orientation sexuelle (« *vers qui suis-je attiré(e) ?* »).

C'est un questionnement identitaire (« *qui suis-je ?* », ou « *qui voudrais-je être ?* »), dont les origines, génétiques, physiologiques ou psychologiques, sont à ce jour inconnues et font toujours l'objet de débats. La France a reconnu récemment qu'il ne s'agit pas d'une maladie psychiatrique.

On trouve des personnes transidentitaires dans tous les métiers et à tous les niveaux : du manoeuvre à l'ingénieure, de la standardiste au professeur d'université.

Travailler avec une personne transidentitaire

Un employeur peut légitimement, dans un premier temps, percevoir la démarche de transidentité d'une personne comme une difficulté pour le fonctionnement de ses services. En fait, la situation peut se gérer bien mieux qu'on ne le croit, en veillant à associer l'ensemble du collectif de travail.

La personne transidentitaire ne perd rien de ses compétences professionnelles

Une personne en démarche transidentitaire ne perd rien de ses qualités. L'enjeu est de permettre à la personne de donner le meilleur d'elle-même.

Lors d'une embauche, la personne que vous avez devant vous a bien souvent dû faire preuve, pour se réaliser, de qualités exceptionnelles en termes de courage, de ténacité, de capacités de communication. Elle est particulièrement motivée pour se valoriser professionnellement dans le genre qui est le sien désormais.

Parmi les employés en poste, lorsqu'une personne en vient à extérioriser sa vraie personnalité, à exprimer son besoin impérieux de changement, c'est qu'elle y a réfléchi depuis très longtemps et qu'elle ne peut plus faire autrement. Savoir l'écouter avec respect, considérer sa démarche sans moquerie, est la condition sine qua non d'un dialogue qui permettra de trouver les meilleures modalités de son activité professionnelle dans l'entreprise. Au final, son mieux-être devrait lui permettre de développer ses potentialités.

En donnant à ces personnes toutes leurs chances d'épanouissement professionnel, l'employeur gagnera en efficacité comme en image : il sera renforcé à l'intérieur comme à l'extérieur par l'affirmation de ses valeurs de non-discrimination et de progrès.

L'employeur a les moyens de faire face à cette situation

- Sur le plan relationnel et humain

C'est le point fondamental. Ce n'est pas seulement la capacité de travail et la relation hiérarchique qui sont en jeu, mais aussi l'interaction avec l'entourage professionnel. Il est donc nécessaire que la direction et l'employé(e) construisent en commun une communication à destination des personnels de l'entreprise et de leurs représentants (CHSCT, délégués...) afin que la transidentité de la personne soit acceptée et ne suscite aucune discrimination. Il faut par exemple régler de concert des aspects pratiques comme les vestiaires et les toilettes.

Cela implique également une communication en direction des personnes extérieures avec qui l'employé(e) est en contact.

Quand la nature des tâches ne permet pas de conserver la personne dans son poste, tout doit être mis en œuvre pour négocier avec elle/lui l'évolution vers un autre poste, au moyen éventuellement d'une formation. La mutation vers un autre poste peut n'être que provisoire, pour ménager la période de transition.

Si le processus a été géré correctement, la personne risque moins de vivre une situation d'exclusion, voire de contracter un état dépressif, ce qui, induisant d'éventuels congés maladie, l'isolerait encore plus et perturberait le fonctionnement des services : une situation d'échec pour tous.

Travailler avec une personne transidentitaire

- Sur le plan administratif, notamment son identité interne à l'entreprise

Il convient de lui attribuer un « nom d'usage » (au niveau des badges, des adresses mail, etc.) alors que les rapports avec les administrations, le bilan social, continueront souvent à se référer à son « identité officielle ». Les situations sont diverses, notamment selon que la personne va vers une transformation anatomique superficielle ou profonde (cf. encadré ci-dessous).

Au final, on peut ainsi parler d'un « dispositif d'adaptation » à mettre en place d'un commun accord avec l'employé(e) concerné(e), et impliquant obligatoirement l'entourage professionnel.

Un parcours à géométrie variable...

- Certaines personnes se satisferont, pendant plusieurs années ou de manière définitive, de changer leur aspect vestimentaire, et de faire évoluer leur anatomie par des hormones et éventuellement des chirurgies « périphériques » telles qu'ablation des seins chez les FTM (*Female To Male*: Femme vers Homme), épilations, résection de la pomme d'Adam, prothèses mammaires chez les MTF (*Male To Female*: Homme vers Femme). Les conséquences en terme d'arrêt de travail sont généralement faibles. Dans l'état actuel du droit français, les personnes n'obtiendront alors de changement officiel de leur état civil que si ces modifications aboutissent à une transformation jugée « irréversible ».
- D'autres iront vers la chirurgie des organes génitaux (conversion sexuée). Les personnes obtiendront alors, en moyenne un an plus tard, un nouvel état civil et un numéro de sécurité sociale correspondant à leur nouveau genre.

■ La loi proscrit toute discrimination

Compte tenu de ce qui a été développé plus haut, la réaction bien évidemment à exclure, sur le plan humain, est l'exclusion ou la sanction. Cette réaction est également à proscrire sur le plan légal. En effet l'employeur peut se voir condamné au titre d'un comportement discriminatoire.

Dans l'esprit de la directive européenne du 27 novembre 2000, la loi française du 27 mai 2008 a renforcé l'article L1132-1 du Code du Travail (cf. encadré page 9). Cette même loi précise que la discrimination inclut non seulement l'agissement direct de l'employeur, mais la création « d'un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant ». C'est donc bien tout le collectif de travail qui est concerné.

La discrimination pour transidentité n'est pas spécifiquement nommée dans ces textes, mais elle peut être assimilée à une discrimination fondée sur le sexe ou sur l'apparence. Ainsi, la Cour d'Appel de Montpellier, par arrêt du 3 juin 2009, a donné tort à une entreprise qui avait licencié un cadre qui s'était soudainement présenté en tant que femme, au motif que l'employeur n'a « pas rapporté la preuve, au sens de l'article 1134-1 du Code du travail, que sa décision avait été justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Le conseil des Prud'hommes avait auparavant considéré que « toute discrimination fondée sur le transsexualisme d'une personne équivaut à une discrimination fondée sur le sexe, contraire à la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes ».

Travailler avec une personne transidentitaire

Par ailleurs...

- La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations) met en avant un principe complémentaire, celui du **respect de la vie privée**, pour la mise en conformité des papiers d'identité (cf. encadré ci-contre).
- Un décret du 17 décembre 2008 a créé un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines.
- De leur côté, à travers les conventions collectives et accords d'entreprise, les organisations syndicales patronales et de travailleurs mettent l'accent sur l'**objectif majeur de prévention des discriminations**.

Ainsi, l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise*, signé en 2006, a été étendu à toutes les entreprises en février 2008. Il prévoit la mise en place d'une politique dynamique de lutte contre les discriminations y compris celles tenant à l'apparence physique, et encourage une diffusion des bonnes pratiques.

Un état des lieux des discriminations dans le monde du travail fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre a été réalisé dans un livre blanc par l'association nationale « L'autre Cercle » : www.autrecercle.org

**Pour compléter les informations de cette brochure, le GEsT a créé sur son site www.transidentite.fr une rubrique « transidentité et emploi » dans laquelle sont rassemblées des informations juridiques et des conseils pratiques et qui pourra s'enrichir de témoignages concrets. En outre, le GEsT peut intervenir comme formateur, conseil ou médiateur afin d'optimiser la gestion de ces situations.*

Article L 1132-1 du Code du travail (extrait)

« [...] *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.* »

Délibération de la HALDE

(Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations)

N° 2008-190 du 15 septembre 2008

« [...] *Le Collège de la haute autorité rappelle à l'employeur les dispositions relatives au principe de non-discrimination [...]. Le Collège recommande au gouvernement de mettre en place un dispositif réglementaire ou législatif permettant de tenir compte, durant la phase de conversion 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 toutes pièces officielles, afin d'assurer notamment le droit au respect de la vie privée dans leurs relations avec les services de l'État et également le principe de non-discrimination dans leurs relations de travail, en vue d'une harmonisation des pratiques au sein des juridictions.*

Enfin, il est recommandé à la Caisse nationale d'assurance maladie de prévoir une circulaire à destination de ses services afin qu'ils soient vigilants sur l'immatriculation sociale du patient en tenant compte du changement d'état civil des personnes transsexuelles et à l'INSEE de prendre toutes les mesures utiles de mise à jour du répertoire national d'identification des personnes physiques, en tenant compte du changement d'état civil des personnes transsexuelles. »

**Travailler
avec une personne transidentitaire**



Contact local

info
La transidentité