

# Transidentité: quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers?





# Sommaire

**5** Édito  
par l'Autre Cercle

+

**7** Édito  
par l'ANDRH Provence

**10** Introduction

→

+

**12** Glossaire

**14** De quoi  
parle-t-on?

+

→

+

**16** Les questions  
clefs pour le  
management

→

→

**26** Conclusion:  
les bonnes  
pratiques

+

→

**30** Annexes



# Édito

par l'Autre Cercle

S'inscrivant depuis une dizaine d'années dans ses engagements, l'Autre Cercle présente la **transidentité** dans le cadre de ses interventions dans le milieu professionnel.

Récemment, à Marseille, les associations de dirigeants et de DRH se sont associées à nos événements si et seulement si la question de la transidentité était abordée.

Ce sujet est en effet peu mentionné dans le monde de l'entreprise et l'essentiel des documents s'inscrit dans une démarche pédagogique de la transidentité ou présente des revendications pour l'accès aux droits.

En revanche, il existe peu de publications concernant l'accompagnement d'une transition dans le cadre professionnel. C'est donc pour soutenir cette démarche et répondre à cette attente que nous avons décidé de rédiger un guide de bonnes pratiques.

**Ce guide n'est pas un guide sur la transidentité, c'est un guide de bonnes pratiques pour les DRH et les managers susceptibles de rencontrer des situations liées à la transidentité dans le monde du travail.**

La nuance est importante car nous n'abordons que très superficiellement les différents parcours possibles et les aspects médicaux que certaines transitions impliquent. Nous les présentons simplement au bénéfice de la culture générale du lecteur puisqu'ils n'ont pas à avoir d'influence sur l'accompagnement d'une transition.

**Ce guide ne s'oriente pas, non plus, vers des revendications politiques puisqu'elles n'ont pas lieu d'être débattues dans le milieu professionnel.**

**Enfin, nous avons choisi de ne pas aborder l'ensemble des sujets liés au genre comme la non-binarité ou l'intersexuation.** Nous espérons qu'une version complémentaire viendra enrichir ce sujet avec l'appui de

nouvelles personnes ou associations à nos côtés dans le but de faire avancer cette démarche dans le monde de l'entreprise.

L'objectif de ce guide est de montrer aux dirigeants, aux managers et à leurs DRH qu'un soutien professionnel est nécessaire pour toute transition. Il s'agit de garantir le bien-être et l'épanouissement de chaque collaborateur ou collaboratrice ainsi que du collectif de travail.

Ce guide rappelle des messages simples et essentiels :

- Celui du respect de la vie privée ;
- Celui de la reconnaissance, nécessaire pour le bien-être du ou de la salariée transgenre ;
- Celui de l'accompagnement et de la position protectrice de l'entreprise ;
- Celui de communiquer toujours en amont sur l'inclusion et la diversité ;
- Celui du rôle de l'entreprise dans l'accomplissement des avancées sociétales.

L'attitude appropriée de toute Direction est un élément essentiel au bon fonctionnement de l'Organisation et peut être un vecteur important de fierté et d'engagement pour l'ensemble des équipes. C'est principalement l'objectif du message contre les discriminations LGBT+ qu'adresse l'Autre Cercle depuis plus de 20 ans auprès de l'ensemble de ses interlocuteurs.

Nous espérons que ces premiers travaux seront l'occasion de lever un tabou, de donner certaines clefs et bonnes pratiques lorsqu'une transition advient dans un collectif de travail.

L'association l'Autre Cercle présente une approche dynamique auprès des entreprises et des institutions dans l'unique but de créer pour toutes et tous un environnement de travail respectueux et épanouissant. Notre volonté est d'accompagner et de trouver des solutions pragmatiques et réalistes pour arriver à cet ultime but.

**Philippe AMIDIEU & Maximilien DEGONVILLE** – Autre Cercle  
Provence-Alpes-Côte d'Azur

**Christophe BERTHIER** – Fédération nationale de l'Autre Cercle

# Édito

par l'ANDRH Provence

Au sein de l'entreprise, nous le savons tous désormais, la qualité sociale est un levier de performance économique.

L'entreprise doit s'assurer que chacun est à l'aise dans sa relation de travail et que l'expérience collaborateur (de par son histoire, ses caractéristiques, ses aspirations...) est unique.

Un des défis de la fonction RH dans les années à venir est de répondre aux besoins exprimés par le collaborateur, à ce qui est essentiel pour lui et qui contribue à son individuation.

Ainsi, quelles propositions de valeur adaptées à ces aspirations pouvons-nous lui proposer? Comment partager et cultiver les potentialités? Comment favoriser l'engagement de chacun? Autant de questions qui auront une réalité différente dans chacune de vos organisations.

La fonction RH est incontournable dans la prise en compte des personnes transgenres dans le monde professionnel. Donnons-nous la peine et les moyens d'écouter et de prendre en compte les vécus dits « minoritaires » ou « différents », dépassons les préjugés et représentations sociales qui « fabriquent » de véritables biais décisionnels, et prenons le temps de comprendre les besoins spécifiques des collaborateurs transgenres pour garantir l'égalité des chances. Créons, s'ils n'existent pas déjà, des espaces pour discuter de la transidentité au travail.

Ce guide pratique en est un parmi d'autres et n'a d'autre vocation que d'essayer de donner une « opérationnalité » aux valeurs Responsabilité Sociétale des Entreprises et dépasser quelques freins à une meilleure compréhension de la transidentité en milieu de travail. Ce guide est un support d'échanges, qui vivra par ce que vous en ferez.

Aucune injonction mais de l'accompagnement et de la pédagogie. Assurons-nous d'abord de comprendre la même chose et partageons autour de la réalité du vécu du collaborateur, du manager et du collectif de travail.

Un DRH est rarement un expert de la transidentité. Pour autant, il n'est pas seul et il pourra s'appuyer sur des ressources internes ou externes à l'entreprise, en pluridisciplinarité afin de répondre notamment à l'obligation de santé et sécurité au travail. En effet, une attitude ou une posture pourrait avoir un retentissement sur le fonctionnement de l'entreprise ou l'équipe, sur la production, les interactions avec les clients, les collègues, la hiérarchie.

Pour promouvoir la Diversité, nous avons tous un rôle à jouer en tant que «révélateur» afin de promouvoir le savoir être ensemble.

Soyons confiant !

**Vincent MEGRET** – ANDRH Provence





# Introduction

«Comment éviter les tabous sur la transidentité en entreprise et aborder ce sujet de manière professionnelle?»

«Comment permettre à une personne dans mon équipe de vivre sa transition sans s'éloigner du collectif de travail?»

«Comment l'entreprise peut-elle accompagner une personne en transition tout en répondant aux impératifs économiques et légaux?»

Voilà les questions auxquelles ce guide, réalisé par l'Association l'Autre Cercle et l'ANDRH, va essayer de répondre le plus concrètement possible.

Son but est d'apporter à la fois une meilleure compréhension de la transidentité et de permettre aux DRH et managers d'adopter la posture la plus idoine. Plus que les réponses techniques qui évoluent au gré des jurisprudences, des avancées légales et sociétales, ce sont plutôt des bonnes pratiques que nous souhaitons encourager.

Une personne peut entamer un parcours de transition quels que soient son grade, son âge, sa compétence, son origine. En Europe, une personne sur 2 500<sup>1</sup> vit cette situation. Cela représente environ 20 000 personnes en France.

Les employeurs ne sont donc encore que très rarement amenés à accompagner et gérer des situations prenant en compte la transidentité, ce qui accroît le

<sup>1</sup> Il n'existe pas de statistiques précises mais on recense deux approches : celles qui se basent sur des données médicales de Chirurgie de réassignation sexuelle qui affichent des chiffres plutôt minima de 1 personnes sur 2500 (*How Frequently Does Transsexualism Occur?* Lynn Conway) et celles plus larges, hors parcours médicalisé qui reposent sur des questions par sondage. Une étude récente fondée sur une méta régression de 12 différentes études réalisées indépendamment les unes des autres aux Etats Unis entre 2007 et 2015 estime

risque d'avoir une réaction inadéquate, voire discriminante, lorsque ces situations surviennent.

L'identité de genre est en effet l'un des motifs de discrimination prohibés par le Code du Travail. La DILCRAH, le ministère du Travail, le Défenseur des Droits, la DIRECCTE, entre autres, appellent à la vigilance ce sujet.

### **Mais alors, comment concilier le respect de la personne avec la bonne marche de l'entreprise<sup>2</sup> ?**

C'est d'autant plus difficile qu'il n'y a pas de vécu unique ou de parcours type d'un genre à l'autre.

Au-delà de la précaution juridique et du respect de valeurs humanistes, une attitude non discriminante ne peut être que profitable tant pour les employés que pour le fonctionnement de l'organisation. Le nombre croissant d'entreprises et administrations signataires de la Charte de l'Autre Cercle (en phase avec les normes de conduite de l'ONU) en témoigne.

L'employeur a un rôle à jouer lors d'une transition. Son attitude compte beaucoup pour la personne concernée et constitue un signal fort pour toutes les collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise.

#### **Rédaction**

Philippe Amidieu - Autre Cercle Provence Alpes-Côte d'Azur  
Laurent Bonnat – Autre Cercle Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Claire Fabre-Roux – Responsable RH Groupe Interway

#### **Comité de relecture**

Anne-Gaëlle Duvochel – Autre Cercle Occitanie  
Joëlle Le Moan – Autre Cercle Alsace  
Vincent Mégret – ANDRH Provence

#### **Avec l'aide de**

Anaïs Coulon – Cheffe de projet Egalité Professionnelle et diversité de l'ANDRH  
Aline Crépin - Animatrice de la commission égalité professionnelle et diversité de l'ANDRH  
Maximilien Degonville - Autre Cercle Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Emilie Million-Rousseau – Avocate en droit social, Cabinet Racine  
Catherine Tripon – Fédération de l'Autre Cercle

la population de personnes transgenres à 1 pour 250. *Transgender Population Size in the United States: a Meta-Regression of Population-Based Probability Samples* – Esther L. Meervwijk, Jae M. Sevelius.

<sup>2</sup> À noter que sera utilisé le terme « entreprise » mais que ce guide concerne tout employeur privé ou public, entreprise, administration, artisan, profession libérale ou agricole...

# Glossaire

**Cisgenre:** Personne non transgenre. Individu qui ne remet pas en cause le genre attribué à la naissance.

**Distinction entre sexe et genre:** Le sexe pour l'État civil est assigné en fonction des données anatomiques. Le genre est une notion plus complexe qui n'est pas définie par la biologie mais par la société. C'est l'ensemble des comportements, des manières de se présenter, des « rôles », qu'une civilisation assigne différemment à chaque genre reconnu. En France, l'assignation de genre (fille ou garçon) se fait à la naissance au vu des organes génitaux, et est inscrite dans l'acte de naissance de manière indélébile.

**Genre-fluide ou personne «non binaire»:** Personne qui ne se situe pas dans la binarité «homme/femme». Elle se ressent de genres différents en fonction des périodes ou des situations ou n'est assimilée à aucun des deux genres reconnus par la société occidentale. Elle ne fait donc pas forcément de « transition ».

**Genre exprimé (expression de genre):** Ensemble des codes et comportements appropriés par une personne afin de correspondre à un genre reconnu par la société. Dans le cas d'une personne transgenre, cette expression est en contradiction avec le genre assigné à la naissance.

**Genre de naissance:** Identité de genre définie à la naissance en fonction de l'aspect anatomique de l'individu.

**Genre ressenti:** Sentiment d'appartenance à un genre, indépendamment du genre assigné à la naissance.

**Identité de genre:** Le genre auquel une personne se sent appartenir.

**«Passing»:** Conceptif subjectif qui désigne la capacité à appartenir au genre ressenti auprès de la société. «Passer», signifie donc, pour une personne transgenre, d'être perçue comme une personne cisgenre.

**Personne transgenre:** Personne qui ne se reconnaît pas dans le genre attribué à la naissance. Elle peut le garder caché ou modifier son expression de genre et entamer une transition sociale et/ou physique vers le genre auquel elle s'identifie. Synonymes: «transidentitaire», ou, familièrement, «trans», ce dernier terme étant à éviter dans un contexte professionnel.

**Réassignation sexuelle:** Exécution d'une intervention chirurgicale de vaginoplastie pour les femmes transgenres, de phalloplastie ou métoidioplastie pour les hommes transgenres. Toutes les personnes transgenres ne souhaitent néanmoins pas avoir recours à l'intervention chirurgicale.

Il faut noter que la preuve d'opérations chirurgicales ne peut plus être demandée par le juge pour accorder le changement d'État civil.

La réassignation sexuelle n'est pas obligatoire dans le cadre d'une transition et reste un élément strictement confidentiel qui n'a pas être évoqué en entreprise.

**Transidentité:** La transidentité désigne le fait d'avoir une identité de genre différente de l'identité assignée à la naissance. On bannira le terme «transsexualité» au profit du terme «transidentité».

**Transition:** Parcours d'une personne pour passer d'une expression de genre à une autre et l'officialiser, parfois, par de nouveaux papiers d'identité.

**Transsexualité:** En raison du parallèle quasi systématique établi à tort entre le genre et la sexualité, ce terme est à déconseiller. La médecine va utiliser cependant le terme de «transsexualisme» ou de «dysphorie de genre». De même on évitera le mot «transsexuel» que certains conservent pour signifier un changement d'apparence génitale.

**Travestissement:** Utilisation ponctuelle de vêtements, d'accessoires assignés socialement à un genre différent du sien. Une personne qui se travestit n'est pas forcément une personne transgenre.

**FtM (de l'anglais Female to Male) ou «homme transgenre»:** Ces termes désignent une personne assignée femme dont la transition s'effectue vers le genre masculin. On utilisera donc dès que possible le pronom «il», l'État civil deviendra masculin et se verra attribuer par l'INSEE un numéro commençant par 1 (appelé communément «numéro de sécurité sociale»).

**MtF (Male to Female) ou «femme transgenre»:** Ce terme désigne une personne assignée homme dont la transition s'effectue vers le genre féminin. On utilisera donc dès que possible le pronom «elle», l'État civil deviendra féminin et impliquera l'utilisation du numéro «2» à la sécurité sociale.

# De quoi parle-t-on?

## Transidentité, de quoi parle-t-on?

Une personne transgenre se ressent d'un genre (masculin ou féminin) qui ne correspond pas à son genre de naissance. Elle peut ainsi faire en sorte d'être reconnue socialement et juridiquement dans le genre auquel elle s'identifie.

Il existe aussi des personnes «non binaires» qui ne se ressentent d'aucun genre ou de plusieurs. Nous n'aborderons pas cette thématique dans ce guide.

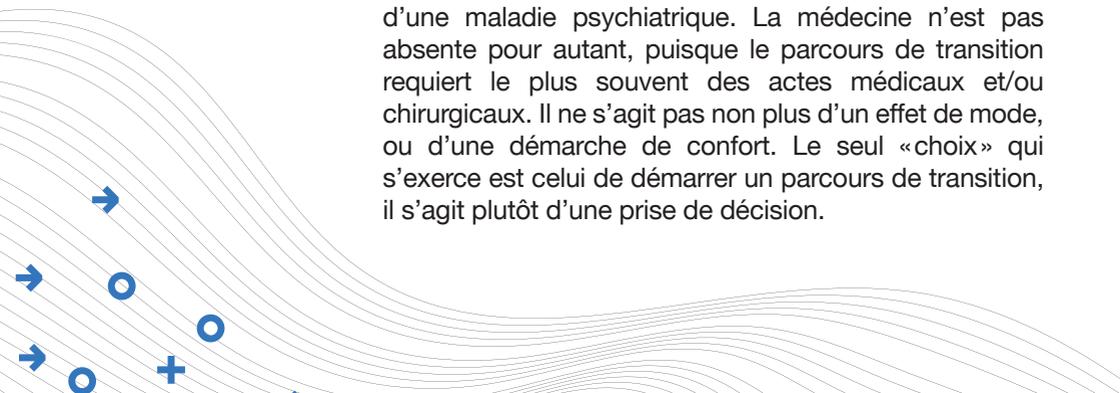


# Identité de genre et orientation sexuelle, quel rapport ?

Le genre est sans rapport avec l'orientation sexuelle. Il y a autant de personnes homosexuelles, hétérosexuelles et bisexuelles chez les personnes transgenres que dans le reste de la population. Une personne assignée garçon à la naissance et dont la transition s'effectue vers le genre féminin peut très bien entretenir une relation amoureuse avec une femme ou un homme.

## Ce n'est ni un choix, ni une maladie.

Pas plus que d'être hétérosexuel, petit ou gaucher, être transgenre n'est pas un choix. Il ne s'agit pas non plus d'une maladie psychiatrique. La médecine n'est pas absente pour autant, puisque le parcours de transition requiert le plus souvent des actes médicaux et/ou chirurgicaux. Il ne s'agit pas non plus d'un effet de mode, ou d'une démarche de confort. Le seul «choix» qui s'exerce est celui de démarrer un parcours de transition, il s'agit plutôt d'une prise de décision.



# Les questions clefs pour le management

Si la transition est un moment important dans la vie d'une personne, c'est également un moment de changement d'équilibre dans son environnement de travail, pour elle, ses collègues, sa hiérarchie, ses relations avec les clients et fournisseurs. Mais le propre des managers n'est-il pas d'accompagner le changement ?

Le responsable hiérarchique direct est au cœur du suivi au quotidien, appuyé par la Direction des ressources humaines qui fixe le cadre général.

La démarche ? Faire de l'évolution de la personne un événement positif comme d'autres événements de la vie mais aussi constituer un soutien fort pendant les différentes étapes de la transition.



## Une personne doit-elle informer son employeur de sa transition ?

- S'il s'agit d'une transition achevée, avec un État civil devenu conforme à l'apparence, la personne n'est pas obligée d'en faire état. Il est cependant possible que son identité de naissance soit découverte un jour ou l'autre (traces sur Internet, rencontres avec d'anciennes connaissances, dossiers de retraite, problèmes médicaux, etc.). Il conviendra de n'en parler avec elle qu'en cas de nécessité et en toute confidentialité. À noter que si, les attestations de diplômes sont sous son ancien genre, cela ne saurait constituer une faute.
- En revanche, lorsqu'une transition est postérieure à l'embauche, l'impact est visible et peut avoir des répercussions sur l'environnement de travail. Il conviendra, tôt ou tard, que la personne informe son employeur même si elle n'en a pas l'obligation légale. Le plus tôt est le mieux. Toutefois une personne transgenre qui n'a jamais perçu de la part de son entreprise un signal d'ouverture à la diversité et à la lutte contre les discriminations pourra craindre d'être incomprise ou de devoir faire face à des remarques malveillantes, voire de perdre son emploi. Elle pourra donc attendre le dernier moment, quitte à avoir repoussé l'échéance par des absences. Le parcours ne démarre pas alors dans les meilleures conditions...

## Comment accueillir l'annonce d'une transition professionnellement ?

### La réaction

L'annonce d'une transition est un moment fondateur et souvent redouté par la personne concernée comme pour le collectif de travail et les DRH. La personne concernée sera très sensible à votre réaction. Cette annonce sera pour elle un tournant important. C'est une bonne nouvelle, donc une réaction positive de votre part sera vécue comme un soulagement.

Nous ne pouvons donc que vous conseiller d'accueillir cette annonce comme un événement de vie tel qu'il en existe beaucoup (mariage, naissance), c'est-à-dire avec la retenue du contexte professionnel mais de manière positive.

À l'inverse, il faut éviter la sidération, ou encore la compassion qui ne traduirait qu'une éventuelle perception de la transidentité comme une cause de souffrance.

Dans tous les cas, **il faut éviter la curiosité sur le parcours de vie, sur l'anatomie et sur l'orientation sexuelle.** Le droit au respect de la vie privée et de l'intimité demeure applicable en toutes circonstances.

La réaction de l'employeur à l'annonce d'une volonté de transition doit être constructive et positive. Il doit adopter une posture soutenante : *« On va faire en sorte que cela se passe bien professionnellement ».*

### **La définition des besoins réciproques**

Vient ensuite l'élaboration « d'un plan d'action » entre la personne concernée, son supérieur hiérarchique et la Direction RH. Si souhaité, les représentants du personnel peuvent être informés afin de faciliter les démarches futures.

Il faut organiser les différentes étapes de la transition afin d'harmoniser les besoins de l'entreprise et ceux de la salariée ou du salarié :

*« Comment envisagez-vous communiquer en interne comme en externe sur votre transition dans les semaines et mois à venir ? »* La question des interlocuteurs externes de l'entreprise (fournisseurs, clients, etc.) – si applicables – doit être ici évoquée.

*« Avez-vous besoin d'un aménagement particulier, pour des absences, pour le poste de travail, pour vos déplacements ? ».*

L'objectif est de bien articuler avec la personne en transition les différentes étapes du parcours comme le changement de tenue vestimentaire, l'annonce aux collègues, aux clients/fournisseurs/partenaires de la modification de l'identité interne. L'objectif est également d'identifier les différentes périodes d'absences dans l'entreprise et l'adaptation du poste de travail (si se pose, par exemple, la question du déplacement à l'étranger avec un passeport). De manière générale, les DRH sont garants de la mise en sécurité des collaborateurs.

La personne en transition doit également être vigilante à articuler en bonne intelligence avec sa hiérarchie, ses absences et les modifications d'organisation qu'elles entraîneraient.

### **L'engagement**

**Enfin, dès le premier échange, les DRH doivent faire savoir qu'ils seront particulièrement vigilants à ce qu'il n'y ait aucune discrimination ou moquerie dans l'entreprise voire le formaliser.**

Les DRH doivent s'engager à rappeler à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise la notion de respect de la personne et de sa vie privée :

Aucune allusion, remarque désobligeante et sous-entendu récurrent relatif à l'identité de naissance du salarié ou de la salariée ne doivent perturber son environnement professionnel.



## Comment et quand mettre en place les marqueurs d'identité souhaités par la personne ?

Lorsque l'évolution de l'aspect physique de la personne l'impose, des mesures pratiques sont nécessaires. Son expression de genre et son apparence doivent être en congruence.

**Pour la personne concernée, la reconnaissance du genre ressenti est au cœur de son épanouissement professionnel.**  
Cela passe donc par la mise en place d'une identité interne :

### **Le prénom et le pronom utilisés**

C'est une étape très importante, à partir de laquelle la personne va se sentir réellement comprise et soutenue. Cette action va de pair avec l'attribution de vêtements de travail en lien avec son nouveau genre.

De son côté, une personne transgenre pourra comprendre que l'utilisation de son nouveau prénom est d'abord une question d'habitude et qu'une erreur n'est pas forcément du mépris à son égard ou une absence de reconnaissance.

### **«L'identité interne»**

L'essentiel des documents de l'entreprise est le plus souvent interne et n'a pas vocation à prouver l'identité hors de l'entreprise. Ainsi, si l'employeur ne peut pas changer l'identité légale, il peut, en revanche, modifier l'identité utilisée dans le cadre du travail même si cela n'est pas une obligation légale.

Parmi les documents qui ne peuvent pas être modifiés :

- Le Bulletin de salaire
- La DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales)
- Le Registre unique du personnel
- La déclaration aux organismes sociaux (mutuelles et prévoyance)
- La liste pour les élections des représentants du personnel
- La carte professionnelle (cela dépend néanmoins de l'autorité qui la délivre)

Nous préconisons donc que l'entreprise crée une « identité interne » pour les documents tels que :

- Le badge
- L'annuaire de l'entreprise
- L'adresse e-mail et la signature électronique
- L'organigramme
- Les listes de présences
- La signalétique éventuelle (sur la porte du bureau par exemple)

Si la personne a clairement exprimé son appartenance au genre ressenti et qu'une situation d'incongruence entre son apparence et son identité interne s'inscrivait dans la durée, cela pourrait être considéré comme un comportement discriminatoire tombant sous le coup de l'article L. 1132-1 du code du travail prohibant les actes de discrimination en raison de l'identité de genre.

**À noter: cette identité interne constitue une preuve supplémentaire face à l'administration pour modifier l'État civil.**

**En fournissant une attestation confirmant que la personne est bien intégrée dans l'entreprise dans son nouveau genre, le parcours judiciaire et administratif peut lui être nettement facilité.**

**(Voir la partie « Comment procède-t-on au changement d'État civil »).**

### Les toilettes

Il ne faut pas sous-estimer l'importance de cette question qui représente une vraie problématique quotidienne pour la salariée ou le salarié. De la pédagogie est nécessaire pour que des personnes mal préparées ne protestent pas contre le partage de ce lieu intime avec une personne qu'elles considèrent comme appartenant encore à son genre de naissance.

La mise en place de toilettes à usage mixte, non genrées, ne constitue pas une solution satisfaisante (puisque cela ne satisfait pas forcément le désir d'identification de la personne transgenre) mais peut être une solution lorsque cela est possible. Rappelons toutefois que les articles R. 4228-10 et suivants du code du travail imposent dans tous les cas la mise à disposition de toilettes dédiées aux femmes et aux hommes.

## Comment aider une équipe à adopter la meilleure attitude face à un ou une collègue en transition ?

Les DRH et les managers doivent être vigilants à la relation entre l'équipe et la personne concernée par une transition. Nous préconisons donc de :

- Rappeler la politique de diversité de l'entreprise ;
- Rappeler l'engagement de la hiérarchie sur l'accueil positif à réserver à la personne en transition ;
- Inciter et mettre en place les conditions d'un dialogue ;
- Rappeler le cadre de conduite et les règles de retenue professionnelle pour que les collègues ne soient pas intrusifs et ne questionnent pas sur l'intimité (le parcours, les démarches médicales etc.) ;
- Faire intervenir des associations pour faire de la pédagogie auprès des équipes et favoriser un dialogue.

## **Qui peut être « ressource » - en interne et externe à l'entreprise – pour les DRH et les collaborateurs ?**

Dans certains cas, il peut être opportun de recourir à des intervenants extérieurs, notamment des associations compétentes sur ce domaine, au premier chef desquelles l'Autre Cercle, pour expliquer et faire « bouger les lignes ».

Les signataires de la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle sont également des interlocuteurs pertinents dans la mesure où de nombreuses bonnes pratiques ont déjà été mises en place.

## **Une transition nécessite-t-elle un changement du contrat de travail ?**

Il n'est pas juridiquement obligatoire de conclure un avenant modificatif au contrat de travail pour prendre en compte le nouvel État civil de la salariée ou du salarié.

En opportunité néanmoins, il est conseillé d'établir un avenant indiquant clairement la prise en compte par l'employeur du nouvel État civil notifié afin de formaliser les démarches d'accompagnement de l'entreprise.

En tout état de cause, évidemment, tous les documents contractuels édités postérieurement au changement d'État civil devront impérativement le prendre en compte.

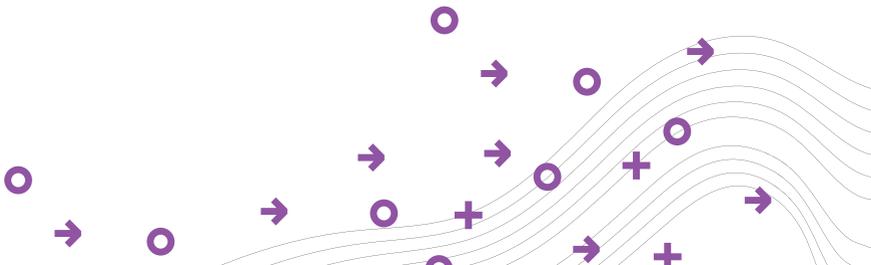
Dès lors, le Registre unique du personnel, les bulletins de paie et tout autre document interne (adresse mail, organigramme, carte de visite, etc.) devront mentionner le nouvel État civil de la salariée ou du salarié.

## Y a-t-il un risque élevé d'absentéisme lors d'une transition ?

Les personnes transgenres peuvent être tentées de déclencher un arrêt maladie pendant la période de transition.

En revanche, si l'entreprise **communique sur la diversité en amont** et qu'elle accompagne les transitions, ces périodes d'absence peuvent se limiter aux seules nécessités de convalescence. À titre d'exemple, de grandes entreprises anglo-saxonnes ont développé avec efficacité une politique d'accompagnement spécifique pour les personnes en transition qui, entre autres, a permis de réduire l'absentéisme.

En tout état de cause, un environnement de travail soutenant et accompagnant favorise évidemment le maintien du plus grand niveau d'implication et de concentration de la salariée ou du salarié.



## Une transition justifie-t-elle un changement de poste notamment lorsque celui-ci est exposé à la clientèle ?

La réponse légale de principe est «non», si la personne respecte les consignes d'habillement et de comportement de l'entreprise (à condition qu'elles soient explicitement inscrites dans le règlement interne de l'entreprise et le contrat de travail). **Les compétences de la personne ne sont pas affectées par sa transition.**

Parfois, il peut être souhaitable d'un commun accord entre l'employeur et la salariée ou le salarié d'éviter un contact, pendant la transition, avec sa clientèle habituelle<sup>3</sup>. Le motif principal doit être de mettre la personne et le collectif de travail à l'abri de situations où ils pourraient être en difficulté par rapport aux comportements d'interlocuteurs vis-à-vis de la personne en transition. Cette situation pourrait faire baisser ses performances commerciales et favoriser les conditions d'une faute.

Si la personne souhaite se maintenir à son poste, **l'entreprise se doit de la soutenir**. Cela ne peut-être que positif pour une entreprise qui veut montrer à son environnement qu'elle a des valeurs progressistes et qu'elle reconnaît les compétences de ses salariés, quelle que soit leur identité de genre. C'est ainsi que les entreprises peuvent favoriser une évolution de la société.

Enfin, si la personne souhaite être maintenue mais que le ou la DRH considère que c'est une situation de mise en danger pour elle et pour le collectif de travail, il est de la responsabilité de l'employeur de prendre la décision ultime.

<sup>3</sup> Avec maintien de son niveau de salaire, bien entendu, et sans inconvénients sur son évolution de carrière.



# Conclusion: les bonnes pratiques

## Affirmer les valeurs de l'entreprise avant même une situation de transition

C'est d'abord à la Direction RH et à la Direction Générale d'affirmer leur volonté de lutter contre les discriminations, en insistant sur le fait que cela concerne aussi les discriminations en rapport avec l'identité de genre<sup>4</sup>. Une personne se sentira moins libre d'en parler sans un signal positif de la part de son entreprise et pourra préférer s'absenter ou quitter l'entreprise.

On peut rappeler qu'une politique de diversité affirmée est un élément important pour la «marque employeur» qui favorise le recrutement et la valorisation des talents.

Pour l'Autre Cercle, la transphobie doit s'inscrire au même rang que les autres risques psychosociaux dans l'entreprise.

<sup>4</sup> L'identité de genre fait partie des critères de discrimination recensés dans le code du travail Article L1132-1 (Cf. LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008).

# Positiver et dédramatiser

Accueillir une personne qui annonce avoir entamé sa transition, c'est d'abord adopter une attitude positive. Pour la personne en face de vous, c'est un moment à la fois stressant et libérateur. Votre attitude est importante car vous incarnez la réaction de l'entreprise. Une posture bienveillante est essentielle.

# Échanger et mettre en place un plan d'actions

D'un commun accord avec la personne concernée (et avec sensibilisation d'autres interlocuteurs le cas échéant), il faut décider de la manière de bien articuler les différentes étapes.

Dans tous les cas, c'est elle qui gère les étapes de sa transition. La communication dans l'environnement de travail devra être décidée d'un commun accord avec sa ligne managériale. Aucune information ne doit être divulguée sans son consentement.

# Mettre en place les conditions d'un dialogue

4

L'employeur doit être vigilant à accompagner l'équipe dans la compréhension de la transidentité.

C'est à la Direction RH de mettre en place les bonnes conditions du dialogue par l'intervention de personnes ressources, idéalement extérieures à l'entreprise.

En effet, ceux et celles qui n'ont jamais entendu parler ou vécu de situation de transition dans l'entourage se posent de nombreuses questions.

C'est en communiquant et en positionnant les valeurs de l'entreprise que l'on évite les comportements inappropriés.

5

# Protéger et accompagner

L'employeur doit se positionner comme soutenant dans la transition et veiller à l'absence de discriminations.

Le rappel du droit au respect de la vie privée et de l'intimité permet d'éviter les remarques intrusives et maladroites à l'endroit de la salariée ou du salarié. **Dans un contexte international, une attention particulière devra être apportée aux personnes transgenres évoluant dans des pays rendus dangereux du fait de leur transidentité.**

## Reconnaître

# 6

L'usage du pronom adéquat et du nouveau prénom est un signe très fort de reconnaissance. Il faut mettre en place une identité interne et adapter le poste de travail (tenue vestimentaire, aménagement des déplacements à l'étranger si besoin de passeport, etc.) pour accompagner un parcours de transition du mieux possible.

# 7

## Mettre en place un référent transidentité

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont désormais l'obligation de désigner un « référent » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les entreprises peuvent avoir intérêt à charger également ce référent, connu de toutes et tous, de missions identiques en matière de lutte contre les discriminations et de le sensibiliser, notamment, au sujet de la transidentité.

# Annexes

## La transition se traduit par un parcours complexe

Pour être pleinement reconnue dans son genre ressenti, la personne peut entamer une transition dont le parcours est plus ou moins long. **Il existe une multitude de parcours possibles. Il est important de comprendre qu'il n'y a donc pas de parcours «complet» ni de hiérarchie entre eux.**

**Quel que soit le parcours choisi par la salariée ou le salarié, cette décision reste personnelle et l'entreprise n'a pas à s'immiscer dans le déroulement de ce processus.**

Les étapes présentées ne sont ni exhaustives ni obligatoires. Toutefois, la transition implique généralement deux principales phases.

### 1° phase - La reconnaissance sociale

La personne a besoin d'être reconnue comme «homme» ou «femme» dans la perception des autres. On parlera de «passing».

Le premier niveau d'intervention de la personne sur son apparence consiste habituellement à adapter ses vêtements, sa coiffure, éventuellement son maquillage pour se rapprocher de son genre ressenti. L'utilisation et l'identification à un prénom en phase avec le genre ressenti appartient également à ce niveau d'action.

Un deuxième niveau peut requérir un traitement hormonal qui va modifier certains caractères physiologiques: voix, pilosité, musculature, etc.





En complément, d'autres interventions peuvent venir modifier les caractères physiques secondaires: ablation de la pomme d'Adam, de la poitrine, augmentation mammaire, phoniatrie, etc. Sous couvert de la reconnaissance d'une ALD (affection de longue durée), un grand nombre de ces actes sont maintenant intégralement pris en charge par la sécurité sociale.

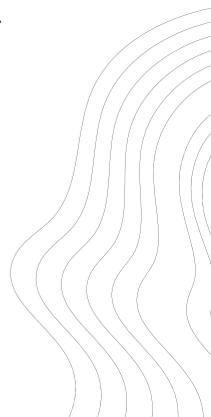
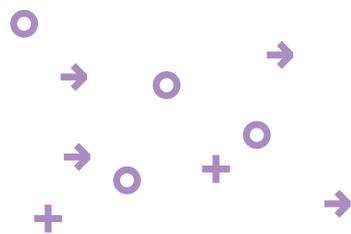
Tous ces éléments visent à permettre d'être reconnu dans le genre ressenti au sein de son environnement familial, amical et professionnel.

Enfin, certaines personnes décident de recourir à la réassignation sexuelle. Dans tous les cas, cette étape relève de la seule intimité. Qu'une personne décide de recourir ou non à cette chirurgie, son genre ressenti ne peut être remis en cause.

## **2° phase – La reconnaissance légale**

Cette deuxième phase nécessite que la première ait abouti. La loi stipule en effet que le changement de la mention du genre à l'Etat Civil peut être accordé à «toute personne [...] qui démontre par une réunion suffisante de faits que la mention relative à son sexe ne correspond pas à celui dans lequel elle se présente et dans lequel elle est connue».

Pour plus de détails, se reporter à la partie « Comment procède-t-on au changement d'Etat civil ».



## Comment procède-t-on au changement d'État civil ?

Le changement d'État civil est une étape cruciale dans la vie des personnes transgenres désireuses d'harmoniser leur apparence et leurs papiers d'identité. Cette modification recouvre deux aspects bien distincts :

- Le changement de prénom
- Le changement de la mention « sexe »

Ces deux demandes peuvent être menées conjointement ou séparément. Point positif, **les conditions de modification ont été considérablement simplifiées et allégées grâce à la loi du 18 novembre 2016**. Explications.

### Le changement de prénom

Il est toujours régi par l'article 60 du Code Civil mais peut désormais se faire **gratuitement** et sur simple demande de la personne concernée au service d'État civil de sa commune de résidence ou de naissance.

En théorie, il suffit simplement d'aller dans la mairie de sa commune muni d'un justificatif de domicile, d'une pièce d'identité et d'un acte de naissance de moins de 3 mois. En pratique, une zone de flou persiste quant à « **l'intérêt légitime du changement de prénom** » dont la justification reste soumise à la subjectivité de l'agent de la fonction publique. Certains documents (attestations de proches, certificat du médecin, identité interne dans l'entreprise etc.) peuvent être nécessaires pour « prouver » la cohésion entre l'apparence et l'usage quotidien du prénom souhaité.

Certains groupent la demande de changement de prénom avec la demande de changement de la mention du « sexe ». Dans ce cas, elle ne s'effectue pas devant l'officier d'Etat Civil mais au Tribunal de Grande Instance dans le ressort duquel soit la personne intéressée demeure, soit son acte de naissance a été dressé ou transcrit.

### **Le changement de la mention du « sexe »**

Si une demande en mairie suffit désormais pour le changement du prénom, la demande de changement d'État civil continue d'être présentée au Tribunal de Grande Instance (article 1055-5 du Code Civil), mais ne nécessite pas forcément l'intervention d'un avocat. Toute personne majeure ou mineure émancipée, qui démontre que la mention relative à son sexe dans les actes de l'État civil ne correspond pas à celui « dans lequel elle se présente et dans lequel elle est connue », peut obtenir un jugement de modification. Et ceci **sans que la personne concernée ait à justifier avoir subi un traitement hormonal, une opération chirurgicale ou une stérilisation.**

La personne doit en revanche apporter preuves et témoignages démontrant qu'elle vit et qu'elle est acceptée au quotidien dans son nouveau genre. Une attestation de son employeur est un atout majeur.

Le changement de prénom au préalable a aussi une grande force de persuasion auprès du juge, mais n'est pas obligatoire.

Une fois le jugement exprimé, le Procureur dispose d'un mois pour faire appel. C'est très rarement le cas. Dans un délai plus ou moins long, ses services transmettent alors le jugement à la mairie de naissance de la personne (ou à Nantes pour les personnes nées à l'étranger). L'officier d'État civil ne va pas raturer l'acte de naissance mais va inscrire en marge de celui-ci une mention indiquant: « par jugement en date du... untel est désigné(e) comme étant de sexe [masculin ou féminin]. Son prénom sera x..... au lieu de y..... »

Il est donc important de noter que tout accès à l'acte de naissance intégral révèle l'identité de naissance de la personne. Heureusement, « l'extrait d'acte de naissance » ne mentionne que le nouveau genre et c'est le document qui sert à la plupart des démarches.

**Ressources juridiques :**

LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. (non-discrimination dans la fonction publique).

Article L1131-1 du Code du Travail (non-discrimination).

Décret n° 2017-450 du 29 mars 2017 relatif aux procédures de changement de prénom et de modification de la mention du sexe à l'État civil.

Articles R 4228-10 et suivants du code du travail (mise à disposition de toilettes dédiées aux hommes et aux femmes).

**Conception graphique :**

**Gael Lapasset**

gaellapasset.com

behance.net/gaellapasset

Éléments visuels : Bizkette1 et rawpixel.com pour Freepik.

**Contact :**

**Philippe Amidieu** - Autre Cercle Provence Alpes-Côte d'Azur  
philippe.amidieu@autre Cercle.org



**autre cercle**  
provence-alpes-côte d'azur



ISBN 979-10-94459-07-2

