

LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL SONT ILLÉGALES

Traiter défavorablement un agent en raison de son identité de genre réelle ou supposée est un délit.

Expériences : Un brigadier de police en cours de transition s'est vu retirer ses fonctions de formateur en école de police au prétexte que les élèves gardien de la paix risquaient de se moquer d'elle.

Placarder une personne transgenre en l'isolant au prétexte de la protéger de ses collègues est tout sauf une bonne idée. L'administration et la hiérarchie doivent être en mesure de lui assurer sécurité tout en rappelant le cas échéant la loi et le code de déontologie à ses collaborateurs.

Responsable hiérarchique

En tant qu'employeur, le ministère de l'intérieur comme le ministère de la justice **est responsable du bien être** des agents, militaires et magistrats **notamment les conditions propres à assurer sa sécurité, son inclusion** et de prévenir les violences quelle que soit leur identité de genre.

Le responsable hiérarchique a l'obligation d'apporter systématiquement une réponse aux agissements transphobes (mégénrage volontaire, violences physiques ou verbales).

Une insulte, une blague n'ont pas leur place au travail, même si l'auteur n'avait pas l'intention de nuire. Une réponse adaptée est attendue tant pour la victime que les autres personnels témoins de ces propos.

L'administration doit rapidement mettre fin aux agissements discriminants en sanctionnant sur un plan disciplinaire les auteurs d'actes transphobes mais également, en signalant, selon la gravité, **aux autorités compétentes (article 40 du code de procédure pénale).**

VICTIME / TÉMOIN DE TRANSPHOBIE ? RÉAGISSEZ !

- Alerte votre supérieur hiérarchique ou le service RH
- Alerter l'une des cellules d'écoute de votre administration
- Contacter les représentants du personnel, les référents Egalité Diversité (RED), les psychologues, FLAG!
- Saisissez le Défenseur des droits s'il s'agit de discriminations ou des associations spécialisées

Références : Guide «Prévenir et agir. Lutte contre les LGBTphobies : le ministère de l'Intérieur s'engage »

LES CELLULES D'ÉCOUTE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

- STOP DISCRI
01 84 22 15 67
IGGN Cellule STOP DISCRI
1, boulevard Henri Barbusse 92240 Malakoff

- SIGNAL DISCRI
01 86 21 55 55
IGPN Cellule SIGNAL DISCRI
Place Beauvau - 75800 Paris Cedex 08

- ALLO DISCRI
01 80 15 33 00
Ministère de l'Intérieur
SG/DRH/SDASAP/CELLULE ALLÔ DISCRI
Place Beauvau - 75800 Paris Cedex 08

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

- www.allodiscrim.wethics.eu (code 2020)
- justice.allodiscrim@orange.fr
- par courrier à l'adresse suivante :
ALLODISCRIM
51, rue Bonaparte 75006 PARIS

LE DÉFENSEUR DES DROITS

La plateforme antidiscriminations.fr du Défenseur des droits répond gratuitement, confidentiellement et en direct pour vous accompagner au mieux selon les besoins de votre situation.

- www.defenseurdesdroits.fr
- Téléphone 3928 (du lundi au vendredi de 9h à 18h)
- Tchat (du lundi au vendredi de 9h à 18h)
- par courrier à l'adresse suivante :

Défenseur des droits
Libre réponse 71120 - 75342 Paris Cedex 07

FLAG !

Maison des associations
206 quai de Valmy
75010 PARIS
Mail : contact@flagasso.com
www.flagasso.com/signalement
www.flagasso.com/app



LA TRANSIDENTITÉ AU TRAVAIL



Maison des associations
206 quai de Valmy
75010 PARIS
Mail : contact@flagasso.com

LA TRANSIDENTITÉ

La transidentité désigne le fait de se ressentir dans une identité de genre différente de l'identité assignée à la naissance.

Une personne « trans » ou « transgenre » est donc une personne qui ne s'identifie pas au sexe féminin ou masculin qu'on lui a attribué à la naissance. Certaines personnes peuvent ne se reconnaître dans aucun des genres binaires homme / femme.

- **Une femme trans** désigne une personne assignée homme à la naissance, mais dont l'identité de genre est féminine.
- **Un homme trans** désigne une personne assignée femme à la naissance, mais dont l'identité de genre est masculine.

On évitera l'emploi du terme « transsexuel » issu du « transsexualisme ». Il renvoie à une dimension de pathologisation de la transidentité à une époque où les personnes trans étaient considérées comme étant atteintes d'une maladie mentale. Une théorie abandonnée depuis, conduisant la France en 2010 puis l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en 2019, à la retirer des maladies mentales. Cela représente **0,05 % à 1,7 % de la population mondiale** selon les chiffres des Nations-Unies.

Réassignation sexuelle ou transition

La transition ou réassignation sexuelle est le fait de modifier son corps pour qu'il corresponde à son identité de genre, souvent au regard des conventions sociales. Pour autant, de nombreuses personnes transgenres ne souhaitent pas changer leur anatomie en ayant recours à la chirurgie, d'autres ne le feront que partiellement.

Une transition peut revêtir plusieurs aspects, passant, sans être systématique, par d'éventuelles opérations chirurgicales (*réduction de la pomme d'Adam, mammoplastie, phalloplastie, par exemple*) ou la modification du style vestimentaire, la prise d'hormone (*hormonothérapie*) pour modifier la voix, la répartition de la graisse, la pilosité, etc...

IMPORTANT : La réassignation sexuelle n'est pas obligatoire dans le cadre d'une transition et demeure un élément strictement personnel et confidentiel n'ayant nullement besoin d'être évoqué dans l'administration.

Mégener

Consiste à s'adresser à une personne, volontairement ou non, dans un genre dans lequel elle ne se reconnaît pas. (ex : s'adresser à une femme trans en utilisant « il », « lui », « monsieur », ou un prénom masculin).

Être transgenre n'est nullement un choix, ni même une mode mais un fait qui s'impose à la personne. Le seul choix réside dans la volonté d'effectuer un parcours de transition ou non.

LE RÔLE ESSENTIEL DU RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

Garantir la reconnaissance sociale et administrative au travail

- Accueillir la nouvelle de la transition **avec ouverture et bienveillance**
- **Respecter l'identité de genre de la personne.**
- **Respecter la temporalité de l'agent** en définissant avec ce dernier ses besoins et ses attentes (usage du pronom, organisation du temps de travail, anticipation des absences médicales, communication auprès des collègues, accompagnement dans les démarches administratives)
- **Informier la personne de son droit à faire modifier son prénom à l'état civil en mairie.**
- **Proposer une dotation vestimentaire adaptée.**
- **Donner l'accès aux locaux sociaux adaptés** (vestiaire, toilettes, etc.)

Garantir la modification des documents de l'agent et des supports internes

- **Même en l'absence du changement officiel d'état civil**, modifier, en accord avec l'agent, et seulement lorsque ce dernier le demande, sa civilité et son prénom sur les documents ou supports administratifs non officiels (courriers administratifs, carte professionnelle, carte de visite, annuaire, organigramme, adresse mail).
- **Dès lors que la modification de l'état civil est effectuée**, rectifier dans les meilleurs délais l'ensemble des documents administratifs officiels mais également internes (courriers administratifs, carte professionnelle, ...).

Garantir la confidentialité et le respect de la vie privée

- **Garantir la confidentialité de l'identité** passée de l'agent, qui peut seul décider d'en informer ses collègues ou pas.
- **Ne pas poser de questions intrusives** sur l'anatomie, l'orientation sexuelle ou même le prénom de naissance.

BON À SAVOIR

La loi de modernisation de la Justice du XXI^{ème} siècle du 18 novembre 2016 n'impose plus d'opérations chirurgicales irréversibles (réassignation sexuelle) pour obtenir la modification de la mention du sexe à l'état-civil, le requérant devant simplement fournir des documents (attestations de proches, factures, courriels, etc...) pour démontrer l'intérêt légitime de sa demande.

Le juge ne peut plus demander la preuve d'opérations chirurgicales pour accorder un changement d'état civil.

Une réforme fondamentale du droit puisqu'elle retire l'obligation de prouver un syndrome du transsexualisme (Cour de Cassation, Assemblée plénière du 11 décembre 1992, 91-11.900) et d'effectuer une transition incluant une ablation des organes génitaux.

Une personne transgenre n'a pas d'obligation légale d'informer l'administration d'une transition même si cela reste préférable. Encore faut-il qu'elle perçoive une administration ouverte à la diversité, luttant contre les discriminations, à même de la protéger.

Transphobie

La transphobie désigne le mépris, le rejet ou la haine des personnes trans et des comportements associés aux transidentités, c'est-à-dire associés à un genre perçu comme non conforme. Elle peut prendre de multiples formes, des remarques désobligeantes, des insultes, du mégenrage, de l'outing, des moqueries, des discriminations, du harcèlement, des menaces de violences ou des actes de violences physiques ou sexuelles pouvant aller jusqu'au meurtre.

L'identité de genre est le terme officiel du code pénal pour qualifier un comportement transphobe. Il est l'un des critères de discrimination reconnus par la loi française depuis le 18 novembre 2016.

L'identité de genre a fait de la transphobie une circonstance aggravante applicable à l'ensemble des crimes ou des délits punis d'une peine d'emprisonnement (www.flagasso.com/natinf)

A savoir :

De nombreux pays ont adopté un troisième genre en plus du féminin et du masculin, sous différentes appellations : Népal, Pakistan, Inde, Afrique du Sud, Argentine, Danemark, Australie, Canada, Pays-Bas