



**CHRYSLIDE**

présente

**Guide  
n°4**

# LES TRANSIDENTITÉS ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE



**CHRYSLIDE**



PRÉFET DU RHÔNE

**Rhône-Alpes** Région

# Présentation de Chrysalide

Chrysalide est une association **militante** faite par et pour des personnes transsexuelles, transgenres, intersexes, travesties, ou qui se sentent proches des questions trans. Nos buts sont la diffusion d'informations sur les transidentités, **la lutte contre la transphobie**, la collaboration avec des partenaires sociaux et médicaux, et la tenue de groupes d'échanges et de dialogues mensuels.

## Plus d'infos :

Le site <http://chrysalidelyon.free.fr>

Le mail [chrysalidelyon@yahoo.fr](mailto:chrysalidelyon@yahoo.fr)

Le téléphone 06.34.42.51.92

L'adresse Chrysalide - BP1174

69201 Lyon Cedex 01

## Groupe d'Échanges et de Dialogues :

Le 3ème samedi de chaque mois

Au FGL, 17 rue Romarin, 69001 Lyon

Pas de permanence en juillet et août

Rédaction : Sophie, Marie-Jo (assistante de service social)

Relectures : Rashel, Cécile, David

Mise en page : Louis

Remerciements : Xavier (conseiller Pôle-Emploi)

Ce guide a été subventionné par la Région Rhône-Alpes et la Direction Départementale de la Cohésion Sociale. Nous remercions tout particulièrement adhérents, bénévoles et donateurs qui soutiennent les actions de Chrysalide.

Un très grand merci à Katia Philippe, ancienne conseillère régionale déléguée en charge de la jeunesse et de la lutte contre les discriminations de Rhône-Alpes, sans qui cette brochure n'aurait jamais pu voir le jour.

## Sommaire

▶ Introduction	3
▶ Craintes et préjugés	4
▶ Conseils pratiques aux personnes trans	6
▶ Conseils pratiques à l'entreprise	11
▶ Le rôle de Pôle-Emploi	16
▶ Le rôle de l'assistant de service social	18
▶ Règlementation	19
▶ Bibliographie	23

A cause de **discriminations** bien réelles, la plupart des personnes trans éprouvent des craintes concernant le monde du travail. De même, les employeurs peu informés ont certaines **appréhensions** sur les transidentités. Cependant, nous ne sommes plus dans la France des années 1950 où les employeurs se refusaient presque tous à employer des trans.

Depuis, **les mentalités** et **la législation** ont évolué, notamment grâce au travail des associations. Désormais, la plupart des trans ont la possibilité d'exercer les mêmes emplois que les personnes bio dans la société : policiers, professeurs, chercheurs, ouvriers, banquiers, médecins, facteurs, etc.

Il reste cependant beaucoup à faire pour lutter contre les **préjugés** qui perdurent. De ce fait, ce guide permet d'une part de donner quelques clés aux personnes trans pour les aider à concilier leur transition avec leur vie professionnelle et d'autre part d'indiquer à leurs employeurs ce qu'ils peuvent mettre en œuvre pour que la transition de leur salarié trans s'effectue le mieux possible.

## Glossaire

**Bio/Cisgenre** : Individu qui n'est pas trans.

**Coming-out** : Fait de parler d'une chose personnelle considérée secrète. Ici, le coming-out concerne le fait de révéler sa transidentité.

**FtM** : *Female to Male*. Homme trans, c'est à dire une personne née de sexe féminin et souhaitant devenir un homme.

**LGBT** : lesbiennes, Gays, Bi et Trans.

**MtF** : *Male to Female*. Femme trans, c'est à dire une personne née de sexe masculin et souhaitant devenir une femme.

**Trans/Transsexuel/Transgenre** : Individu qui s'identifie plutôt comme homme/femme alors qu'il a été assigné au sexe féminin/masculin à la naissance.

**Transidentités** : Identités des personnes dont le genre psychologique, le genre social et l'anatomie ne s'accordent pas selon les critères de la norme culturelle en vigueur.

**Transition** : Période d'évolution physique, psychologique et sociale d'une personne trans.

**Transphobie** : Ensemble des préjugés et discriminations dont sont victimes les trans.

# Craintes et préjugés

## Côté trans

Les trois craintes qui reviennent le plus souvent chez les personnes trans salariées sont de se faire licencier, de perdre en **crédibilité** et **en légitimité** et de devenir la risée de leur lieu de travail. Celles exerçant une profession libérale éprouvent la crainte de perdre des clients et, pour les trans en recherche d'emploi, cette crainte est liée au fait de se voir systématiquement refuser leurs candidatures.

Ces peurs sont légitimes car souvent fondées sur des expériences personnelles de rejet. Mais heureusement, elles sont la plupart du temps largement **surestimées**. En effet, il ne s'agit pas là des situations les plus fréquentes. Bien au contraire, notre **expérience** de terrain en tant qu'association accueillant depuis plusieurs années de nombreuses personnes trans de tous milieux socioprofessionnels nous montre que la transition s'effectue fréquemment bien plus facilement que ce que les personnes ne redoutaient.

Véronique, 45 ans, chef de rayon

Pendant plus de 3 ans, j'ai cru que je perdrai mon emploi si je faisais ma transition. C'est très macho là où je travaille, et j'étais sûre que ma situation poserait problème à l'équipe que j'encadre, aux clients avec qui je négocie ou aux supérieurs dont je dépends. En fait, moins de six mois après avoir annoncé la nouvelle, tout se passe merveilleusement bien, je regrette de ne pas l'avoir dit plus tôt !

## Côté employeur

Des craintes existent également du côté de l'employeur. Ainsi du fait d'**images caricaturales** véhiculées par les médias, certains craignent de voir leur employé « débarquer » dans des tenues provocantes et se mettre à se comporter de manière totalement extravagante. Et même lorsqu'ils n'ont pas de **représentations** aussi extrêmes en tête, beaucoup redoutent les réactions des collègues de travail et surtout des clients, se demandant à quel point l'apparence de leur employé restera crédible à leurs yeux une fois la transition entamée.

Des questions se posent également sur la manière de gérer la transition de l'employé de manière **administrative** : comment le désigner désormais ? Quelles démarches effectuer ? Est-il légal de changer son nom sur le registre du personnel ? Le salarié ne risque-t-il pas, une fois ces démarches accomplies, de changer d'avis et de vouloir retrouver son identité initiale ?

Enfin, ce changement qui apparaît comme soudain aux yeux de l'employeur peut lui faire craindre un manque de stabilité, voire un désir de quitter l'entreprise.

Même si en tant que responsable de l'entreprise il est légitime d'anticiper des problèmes qui pourraient mettre en péril la société, les craintes sont généralement en décalage avec la réalité de terrain. En effet, l'expérience montre que la transition d'un salarié peut parfaitement se dérouler sans gêner la vie de l'entreprise. Cela permet même parfois de renforcer la **solidarité** au sein des équipes et de donner une image d'ouverture à l'entreprise.

Bref, vous l'aurez compris, il existe des **appréhensions** de part et d'autre, et celles-ci relèvent principalement de la peur de l'inconnu. Il est d'ailleurs intéressant de remarquer que chaque parti ne se rend pas forcément compte des craintes ressenties par l'autre. Nous approfondirons ces points dans les chapitres suivants. Cependant, le maître mot est donc de parvenir le plus rapidement possible à un **dialogue** franc et ouvert entre salarié et employeur afin d'évacuer le plus efficacement possible ces craintes infondées pour pouvoir aller de l'avant.

# Conseils pratiques aux personnes trans

## Comment annoncer sa transidentité sur son lieu de travail ?

Il n'est pas possible de dérouler ici une procédure type de **coming-out** sur les transidentités au sein d'une entreprise. En effet, ce qu'une personne trans souhaite exprimer ou garder pour elle diffère selon les individus. De plus, chaque entreprise possède ses propres caractéristiques en termes de ressources humaines et de relations entre collaborateurs. Il est ainsi très différent d'effectuer son coming out quand on est salarié au sein d'une PME ou bien directeur régional d'une multinationale.

Nous allons donc nous contenter de suggérer de simples **lignes de conduite** générales. Ces éléments proviennent de la synthèse des témoignages, positifs et négatifs, apportés par les personnes que nous accueillons au sein de notre association. Chaque personne trans pourra y puiser ce qui lui paraîtra judicieux et adapté à sa situation.

Dans un premier temps il est préférable d'informer la **hiérarchie**, afin qu'elle dispose de la version de la personne trans et puisse réfléchir avec le salarié à la meilleure manière d'informer le reste du personnel. En abordant au préalable le sujet avec d'autres personnes sur le lieu de travail, la personne trans prend le risque que celles-ci informent la direction, compliquant ainsi le dialogue futur.

Bien entendu, le dialogue est toujours préférable au conflit. Afin de prévenir ce dernier, mieux vaut donc rapidement informer les **collaborateurs** en contact avec la personne trans plutôt que de les laisser dans l'ignorance et qu'ils constatent par eux-mêmes son évolution physique et vestimentaire.

Attendre trop longtemps avant de les informer les mettra dans une situation d'incompréhension et laissera libre court à l'apparition de **rumeurs** sur le salarié

## Conseils pratiques aux personnes trans

trans, avec tout ce que cela peut comporter de nuisible pour l'**ambiance de travail**. De même, il n'est évidemment pas judicieux qu'une personne trans n'ayant pas encore informé ses supérieurs ni ses collègues arrive du jour au lendemain sur son lieu de travail dans la tenue vestimentaire destinée au personnel du sexe considéré comme opposé. Là encore, le dialogue en amont est préférable.

La manière d'informer les différentes personnes de la société sera à convenir entre le salarié et sa hiérarchie (voir la partie 'Comment gérer la situation avec les collègues'). Un échange **en tête à tête** avec la personne trans permettra de répondre directement aux questions de chacun et d'établir une relation plus personnelle. Cependant cela nécessite du temps, beaucoup d'énergie et n'est envisageable que pour un nombre limité de personnes. Une **information collective** lors d'une réunion, soit par la personne trans avec l'appui de la direction, soit par un supérieur hiérarchique, permettra précisément de gagner du temps tout en revêtant un caractère solennel. Enfin, une **information écrite** (mail, lettre d'information, etc.) permettra une diffusion plus large mais moins directe.

Il faut savoir que les réactions sont globalement **positives**, y compris dans des milieux professionnels où la présence d'une personne trans paraît improbable. Pour autant, les réactions **hostiles** existent bel et bien et peuvent avoir des formes d'expression insidieuses, telles les mauvaises blagues, qui seront interprétées comme de l'humour par l'équipe mais qui auront un effet démoralisateur et humiliant sur la personne trans. Il est important de ne pas laisser s'installer et perdurer ces attitudes nocives sous peine de rentrer dans une logique destructrice pour le salarié trans. Bien sûr le salarié pourra réagir lui-même en recadrant la personne ayant tenu des propos irrespectueux, mais il pourra aussi en référer à ses supérieurs ou parler de ses **difficultés** à son médecin du travail.

# Conseils pratiques aux personnes trans

En revanche, si la hiérarchie refuse d'intervenir ou agit elle-même de façon irrespectueuse envers la personne trans, celle-ci pourra alors se tourner vers un **délégué du personnel**, des **syndicats**, des **associations** trans, ou bien rencontrer un **avocat** spécialisé en droit du travail.

Fabrice, 27 ans, employé de bureau

J'ai d'abord parlé de ma situation à une collègue très proche. Elle m'a aidé à prendre confiance en moi. Après j'en ai parlé à mon chef de service. Il ne comprenait pas, il croyait que je rigolais et puis il s'est mis en colère. Je lui ai expliqué calmement comment je voyais l'avenir dans le service, et il s'est calmé tout de suite en comprenant qu'il avait en fait beaucoup de préjugés.

## La médecine du travail : possibilités et limites

Le médecin du travail possède une position privilégiée. Il permet en effet de faire le **lien** entre le salarié et l'entreprise, ce qui peut s'avérer utile lorsque le dialogue est difficile notamment lorsque le salarié trans subit des pressions de la part de sa hiérarchie ou des brimades de la part de ses collègues sans que les responsables ne souhaitent intervenir. Cependant, les médecins du travail n'ont à ce jour **aucune formation spécifique** concernant les transidentités et les questions périphériques. Actuellement, la capacité du médecin du travail à appréhender la situation d'un travailleur trans dépend uniquement de sa **propre volonté à se documenter** sur le



# Conseils pratiques aux personnes trans

sujet. Dès lors, rien n'assure que le salarié trans puisse bénéficier d'une écoute satisfaisante auprès de celui-ci. Or, si un salarié rencontre déjà des difficultés au sein de son entreprise, l'incompréhension du médecin du travail augmentera encore son **sentiment d'isolement**. Il est toutefois possible de proposer au médecin du travail de se mettre en relation avec une association afin de le sensibiliser sur le sujet et de réfléchir ensemble à une solution pour le salarié.

## Les déplacements à l'étranger

Une fois le coming out réussi au sein de l'entreprise, il appartient au salarié de poursuivre son travail comme tout autre employé, à quelques exceptions près. Ainsi, tant que celui-ci n'aura pas effectué de changement d'état-civil, il pourra être confronté à des problèmes en lien avec ses papiers. C'est particulièrement vrai lors de déplacements professionnels, notamment lorsqu'il faut prendre l'avion, ou se rendre à l'étranger. Il est alors vivement conseillé de bien se renseigner sur la **légalisation en vigueur** dans le pays de destination, car certains états interdisent ce qu'ils considèrent comme un travestissement. Une personne trans n'ayant pas de papiers d'identité en accord avec son apparence risque dans ce cas une amende voire la prison.

## Les dates d'opérations

Dans le cadre de sa transition, un employé trans peut être amené à être en **congé maladie** durant quelques semaines voire quelques mois. Quand l'arrêt de travail est d'une durée conséquente, il est préférable de choisir dans la mesure du possible une période gênant le moins possible l'entreprise. Cependant, comme certains

# Conseils pratiques aux personnes trans

chirurgiens imposent les dates de leurs interventions à leurs patients et qu'il arrive que certaines interventions, tout particulièrement l'hystérectomie, soient ordonnées par un médecin suite à des problèmes de santé, il est parfois difficile de pouvoir anticiper leurs dates, surtout lorsque celle-ci revêt un caractère d'**urgence médicale**. De plus, il faut aussi comprendre que certaines personnes ressentent un **besoin urgent** de faire effectuer certaines interventions chirurgicales.

Quoi qu'il en soit, au même titre qu'une grossesse ou que toute absence consécutive à un arrêt maladie, l'entreprise ne saurait évidemment pénaliser un salarié trans au motif qu'il doit subir une intervention chirurgicale. Au regard de la loi, cela constituerait une **discrimination sur l'état de santé**.

Catherine, 53 ans,  
gérante d'une PME

Quand j'ai appris qu'un de mes salariés voulait « changer de sexe », je suis tombée des nues. Je ne m'attendais pas à ça dans mon entreprise. Au début, j'avoue que je l'ai mise au placard, je voulais m'en débarrasser. Mais je me suis vite rendue compte qu'il gardait toutes ses compétences, et c'est finalement ce qui importe.

Les cadres de l'entreprise, qu'il s'agisse du DRH, du gérant ou d'un supérieur hiérarchique, restent souvent perplexes face à l'annonce d'un salarié exprimant son souhait de changer de sexe. Ceci est généralement dû à un manque d'information sur le sujet. Des craintes, des **incompréhensions** voire un malaise peuvent dans ce cas survenir et s'installer.

En réalité, la transition d'un salarié n'implique pas d'innombrables changements. De manière très pragmatique, cela ne consiste finalement qu'en un **changement d'apparence et d'identité du salarié**. Ces modifications n'affecteront en rien les compétences professionnelles de cette personne. Quant à sa nouvelle apparence, elle se conformera aux usages de l'entreprise concernant les codes vestimentaires propres aux personnes du nouveau sexe du salarié.

Il faut bien avoir conscience que le désir de changement de sexe d'un individu est le fruit d'une longue et intense réflexion, d'un choix qui finit par s'imposer à cette personne. En aucun cas il ne s'agit là d'une lubie passagère. Il n'y a donc pas de crainte à avoir à propos d'un hypothétique changement d'avis de la personne une fois le processus démarré.

« Changement de sexe », signifie ici l'ensemble du **processus** de changement de la personne. Néanmoins, dans le cadre de l'entreprise, seuls nous concerneront les aspects relatifs à l'apparence extérieure, les relations sociales ainsi que les aspects légaux. Les éventuelles interventions chirurgicales et autres aspects médicaux relèvent quant à eux de la **vie privée** du salarié et n'ont pas lieu d'être abordés.

Salarié une personne trans est effectivement rare mais pas exceptionnel. En effet, certaines estimations indiquent qu'il existerait en France environ 60 000 personnes trans dont beaucoup sont insérées professionnellement. Les emplois occupés par des personnes trans sont aussi variés qu'il existe de professions : facteurs, enseignants, avocats, chefs d'entreprise, électriciens, responsables d'usine, ouvriers, cuisiniers, etc.

Certaines multinationales, telles **IBM ou HP**, qui nécessairement rencontrent de telles situations plus fréquemment que des structures de taille moindre, ont même mis en place des **guides de bonnes conduites** à destination des cadres dirigeants et des ressources humaines. Nous verrons d'ailleurs plus loin un tableau récapitulatif de bonnes pratiques.

# Conseils pratiques à l'entreprise

## Comment gérer la situation avec les collègues ?

La manière d'informer la hiérarchie et les **collaborateurs** dépend pour beaucoup de la taille de la société, de sa culture de communication et des relations entre le salarié trans et ses collègues. Le mieux est de discuter avec le salarié trans de la manière d'informer le reste de la société de la situation présente.

Ainsi, il est par exemple possible pour le salarié de parler de sa situation à ses proches collaborateurs et à ses responsables directs, **en tête à tête** ou par **petits groupes de personnes**. Il est également possible de présenter cela lors d'une **réunion**, tout particulièrement lorsque la personne trans encadre elle-même une équipe. Il est toutefois préférable qu'un autre encadrant déjà informé soit présent afin de montrer à l'équipe le soutien de la société et donner immédiatement sa position sur la situation. L'information des collaborateurs plus éloignés pourra se faire par mail ou via le bulletin de la société, là encore si le salarié et sa hiérarchie trouvent cette solution judicieuse. A l'inverse, dans de très grosses structures, il n'est pas forcément utile d'informer l'ensemble du personnel puisque le salarié n'est pas en contact avec tout le monde.

Quoi qu'il en soit, l'expérience montre que lorsque l'entreprise affiche son soutien au salarié trans, les réactions des collaborateurs sont beaucoup plus souvent positives. En cas de **réaction hostile** de la part de l'un d'entre eux (refus de s'adresser au salarié dans sa nouvelle identité, paroles déplacées, insultes, menaces, etc.), il est important de recadrer rapidement les débordements afin de montrer que la société pratique une **politique exemplaire** en terme de non-discrimination.

## Conseils pratiques à l'entreprise

Lors de ces sessions d'information, il faut distinguer ce qui relève de la vie dans l'entreprise de ce qui relève de la vie privée de la personne. Ainsi, s'il est nécessaire de parler de la nouvelle identité du salarié ou des changements à venir concernant son apparence, il n'est pas souhaitable *a priori* d'aborder des points ne concernant en rien la société tels que les éventuelles interventions chirurgicales souhaitées par la personne ou l'impact de sa transition sur sa vie familiale.

Philippe, 42 ans, DRH

Nous avons fait une réunion où j'ai annoncé à l'ensemble des salariés que l'un d'entre eux allait changer d'apparence et de nom. J'étais très gêné par cette situation, mais le plus important était de préserver une ambiance de travail productive. J'ai aussi demandé au service informatique que son adresse mail soit vite changée, pour passer rapidement à sa nouvelle identité.

Il peut sembler très difficile à l'équipe de se faire à ces changements, mais en réalité l'ensemble du personnel adopte généralement de bonnes habitudes en quelques semaines (ou mois), et ce d'autant plus rapidement que l'**encadrement** montre là encore l'exemple sur les bonnes pratiques. Il n'est pas rare non plus de constater un renforcement de la solidarité de l'équipe suite à une telle annonce.

Enfin, notons pour conclure qu'une étude de 2011 (voir page 'références') indique que 92% des entreprises américaines ayant mis en place une politique interne de diversité affirment que cela a été bénéfique pour leurs affaires."

# Conseils pratiques à l'entreprise

## Comment gérer l'aspect administratif ?

Même lorsque le salarié trans ne bénéficie pas encore d'un changement d'état-civil, il est possible d'effectuer certains **aménagements** qui, outre le fait de permettre au salarié une meilleure intégration, seront également utiles au bon fonctionnement de la société.

En tout premier lieu, et c'est un des points les plus importants, il convient d'appeler le salarié par **le prénom et le genre qu'il souhaite**, et de le désigner comme tel à l'oral, y compris lors de réunions, ainsi que dans les correspondances écrites. Bien sûr, il y aura des hésitations les premières semaines mais les habitudes changent finalement assez vite.

Il est conseillé de modifier les outils de **communication interne** : adresse de messagerie, badge, carte de visite, etc. Ces modifications ne nécessitent nullement d'être en accord avec les papiers d'identité d'une personne et permettent un échange plus cohérent avec les collaborateurs et la clientèle, en particulier lorsque l'apparence du salarié trans ne correspond plus à son état-civil.

Concernant les **documents légaux** (contrat de travail, fiche de paie, registre du personnel, etc.), il est possible de compléter l'identité officielle par la mention « , dit monsieur Robert Dupond, » ou d'indiquer « prénom d'usage : Robert » dans le cas d'un salarié masculin. Cela permet qu'il n'y ait pas de totale dissociation entre la nouvelle identité du quotidien et les documents légaux tout en posant une passerelle entre ceux-ci.

Enfin, lorsque la personne trans bénéficie d'un changement d'identité, qu'il s'agisse du simple prénom ou également de la civilité et du numéro de sécurité sociale, il convient de remplacer les anciennes mentions par les nouvelles dans tous les documents, y compris auprès des **organismes sociaux** (caisse de retraite, prévoyance, URSSAF, etc.). Il s'agit là d'une procédure rapide à mettre en œuvre même s'il est possible que certaines administrations demandent une confirmation lorsque les interlocuteurs n'ont jamais été confrontés à cette situation.

# Conseils pratiques à l'entreprise

## Tableau des bonnes pratiques

Objet	Description	Principes
Annnonce de la transidentité	L'annonce de la transidentité d'un collaborateur doit se faire auprès du personnel de la société dans un souci de transparence.	Les cadres dirigeants montreront un soutien de la démarche du salarié trans auprès des salariés. La manière d'informer les différentes personnes sera décidée entre le salarié trans et ses supérieurs hiérarchiques. Seuls les aspects de la transition en relation directe avec l'entreprise (évolution physique, nouveau prénom, etc.) seront abordés. Les aspects médicaux et chirurgicaux relèvent de la vie privée de la personne.
Identité de la personne	La nouvelle identité de la personne trans doit être prise en compte avant le changement officiel d'identité dans un objectif de respect et de cohérence.	Le salarié trans et ses supérieurs décideront ensemble du moment où le nouveau prénom sera utilisé. Le genre, féminin ou masculin, sera également modifié en fonction pour désigner le salarié à l'oral comme à l'écrit. Cette nouvelle identité peut être utilisée dans les outils de communication de la société (adresse mail, badges, cartes de visite, site internet, etc.). Les documents officiels (fiches de paye, contrat de travail, etc.) devront en revanche comporter l'identité officielle éventuellement complétée si possible par la nouvelle identité du salarié. Une fois le changement d'identité du salarié rendu officiel par un jugement, il conviendra de modifier l'intégralité des documents sans faire référence à l'ancienne identité.
Logistique	L'usage des toilettes, des vestiaires, de dortoirs seront adaptés au nouveau genre du salarié.	Il conviendra d'assurer au salarié trans la possibilité d'effectuer ses tâches quotidiennes dans un cadre identique à celui des salariés du sexe vers lequel il se dirige. Lorsque des infrastructures sont spécifiquement réservées à chacun des sexes, le salarié devra donc pouvoir accéder à ceux correspondant au sexe de destination. La mise en place d'infrastructures spécifiquement destinées à la personne trans ne devra être envisagée qu'en cas de problème insurmontable à concilier l'usage des infrastructures classiques avec le respect de la nouvelle identité du salarié.
Tenue vestimentaire	La tenue vestimentaire du salarié trans évoluera en cohérence avec sa nouvelle identité.	Le salarié pourra adopter les tenues vestimentaires des salariés de son nouveau sexe, mais il devra respecter dans ce cadre les usages de l'entreprise ainsi que son règlement intérieur.

# Le rôle de Pôle-Emploi

Le cœur du métier des conseillers Pôle-Emploi est de comprendre le projet professionnel de la personne accueillie et de pouvoir adapter ce projet au monde du travail. Il est donc important qu'une relation de **confiance** puisse s'instaurer entre le conseiller et la personne accueillie afin de mener au mieux cette mission. Et pour cela, il est souhaitable qu'une personne trans en recherche d'emploi puisse parler librement de sa transidentité à son conseiller.

Le conseiller peut servir d'**intermédiaire** entre les chercheurs d'emploi et les entreprises. Dans ce cadre, un conseiller s'occupant d'une personne trans qualifiée pour un poste pourra appuyer sa demande et au besoin expliquer la situation à l'employeur afin de lui apporter du crédit et évacuer des malentendus.

Bien sûr, afin que le conseiller puisse effectuer ce travail, il faut qu'il soit **sensibilisé** aux questions trans. Il peut l'être soit directement par le demandeur d'emploi, soit par des brochures d'informations éditées par des associations, soit par des modules de formations spécifiques.

Malheureusement, il arrive dans certains cas que des conseillers soient particulièrement mal informés et indelicats avec des demandeurs d'emploi trans. Cela peut aller de la simple gêne jusqu'à des affirmations d'incapacités professionnelles voire des moqueries manifestes. Dans une telle situation, si le dialogue entre le demandeur d'emploi et le conseiller ne permet pas de faire évoluer positivement la situation et que cela met en péril la recherche d'emploi, des **recours** existent pour la personne trans. Elle peut demander un rendez-vous au directeur de l'agence afin de lui expliquer le problème avec le conseiller, saisir le médiateur de Pôle-Emploi, demander conseil auprès de syndicats Pôle-Emploi (SNUF, CGT, SUD, etc.), ou d'associations de chômeurs.

Comme souvent, les situations de tension existant à Pôle-Emploi relèvent davantage de la méconnaissance du sujet plutôt que d'une réelle volonté de nuire. Malheureusement, les conséquences sont souvent les mêmes pour une personne qui est en situation d'**exclusion**, qui ne supportera pas forcément d'avoir à se justifier une fois de plus sur sa transidentité ou ses problèmes de papiers.

Il est donc important que les conseillers sachent par exemple que le processus de changement de papier est long et complexe en France. Il peut durer de quelques mois à plusieurs années, et est soumis à des conditions que toutes les personnes ne



peuvent pas forcément remplir. Le fait qu'une personne en recherche d'emploi ait une apparence physique qui ne correspond plus au genre de ses papiers d'identité est certes un problème pour sa recherche mais ne relève **en aucun cas de mauvaise volonté de sa part**.

Même si la personne ne possède pas encore de changement d'état-civil, il est préférable de l'appeler sous l'identité qu'elle souhaite, et non sous celle mentionnée sur son état-civil, tout particulièrement lorsqu'elle est appelée dans le hall d'attente. Il s'agit là d'une question de **respect** de la personne et de sa vie privée.

Quentin, 28 ans,  
demandeur d'emploi

On a refusé de me croire à l'accueil de Pôle-emploi quand j'ai montré ma convocation, parce que je ne ressemble plus à mon prénom. Après 10 minutes, j'ai réussi à la convaincre, mais c'était gênant avec les gens derrière. Dans la salle d'attente, mon conseiller est venu me chercher en criant « Madame, Monsieur, on ne sait pas, c'est à vous ». J'ai chaque fois des problèmes.

## Pour information

Lorsque vous êtes en recherche d'emploi, vos premières démarches concernent votre inscription en tant que demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ou Cap emploi (pour les personnes bénéficiant de la RQTH).

Ainsi, vous pouvez accéder sous certaines conditions à des aides financières et à des actions :

- l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE),
- l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS),
- le Revenu de Solidarité Active (RSA),
- bénéficier d'un bilan de compétences,
- réaliser une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), etc.

# Le rôle de l'assistant de service social

L'assistant de service social ne permet pas directement à une personne de trouver un emploi. En revanche, il aide les individus et les familles à faire face à des problèmes de **budget**, de **logement**, de **santé** etc. Il a aussi un rôle de **médiateur** qui peut favoriser le **bien-être**, l'**insertion sociale** et l'**autonomie** de ces personnes. Pour ce faire, il écoute, soutient, accompagne, conseille et / ou oriente les personnes en fonction de leurs demandes et de leurs besoins.

Ainsi, ce professionnel peut informer sur les droits de chacun et accompagner dans différentes démarches comme l'**aide** :

- à l'intégration en matière d'insertion avec le Revenu de Solidarité Active (RSA),
- au logement avec le Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL),
- à l'accès aux soins avec l'Aide Médicale d'Etat (AME), la Couverture Mutuelle Universelle (CMU), la CMU complémentaire,
- à l'autonomie des personnes handicapées avec l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) etc.

Il peut également guider en matière d'insertion en orientant vers des partenaires ou vers des dispositifs, comme le **Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi** (le PLIE) qui permet à des personnes en grande difficulté sociale et professionnelle de s'insérer dans le monde du travail. Ainsi, en fonction des demandes et des besoins, l'assistant de service social peut jouer un rôle d'intermédiation.

Comme tout travailleur social, il peut être un réel soutien pour les personnes exclues et ainsi créer un lien pour tenter de rompre l'isolement.

Pour vous mettre en lien avec un assistant de service social, vous pouvez contacter :

- le Conseil général de votre département,
- les Maisons du Département du Rhône (MDR) si vous êtes dans le Rhône,
- le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS),
- les associations, etc.

Généraliste du secteur social, il exerce dans des structures variées : administrations de l'action sanitaire et sociale, associations, hôpitaux, prisons, entreprises, etc.

La formation de l'assistant de service social (ASS) n'inclut pas pour l'instant de manière spécifique les transidentité, mais certaines écoles s'ouvrent en prenant des initiatives. Il existe par exemple un module « **Initiation à une expertise partagée** » dans une école à Lyon qui invite les étudiants ASS et les associations à se rencontrer. A cette occasion, nous pouvons sensibiliser ces étudiants à nos pratiques, nos problématiques, et amorcer des changements dans les représentations de ces futurs professionnels.

## Discrimination

D'après une étude de 2011 (voir page 'références'), **45% des trans italiens** estiment s'être déjà vus refuser un poste du fait de leur transidentité.

La jurisprudence française considère que toute discrimination à l'égard d'une personne trans est assimilée à une **discrimination liée au sexe** (Réf : délibération de la HALDE n°2008-28 et 2008-29 du 18 février 2008). Il n'est donc pas permis de la licencier ni de lui refuser un poste au motif qu'elle est trans.

Ainsi les différentes affaires ayant opposé ces dernières années des salariés trans à leurs employeurs ont chaque fois vu les tribunaux donner gain de cause aux salariés. Toutefois, des exceptions rendent cette protection plus complexe. Ainsi, si une personne trans a parfaitement le droit de revêtir au quotidien des vêtements considérés socialement comme ceux appartenant au sexe opposé à celui figurant sur sa carte d'identité, les choses sont moins évidentes dans le monde de l'entreprise. L'article 2 de la loi du 27 mai 2008 relatives aux discriminations sur le sexe indique : « Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. ». L'employeur peut donc imposer à ses salariés des tenues différentes selon le sexe des individus, comme c'est le cas pour les hôtesse de l'air et les stewards.

Cependant le **code du travail** dans son article L1121-1 indique : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » Il est donc permis à l'employeur d'imposer une tenue vestimentaire uniquement lorsque cela est justifié par la nature de la tâche à accomplir.

La réglementation est donc **ambiguë** pour une personne trans qui ne bénéficierait pas encore de changement d'état civil tout en portant une tenue vestimentaire réglementaire et conforme au genre revendiqué. A notre connaissance, aucune affaire de ce type opposant un salarié trans à son employeur n'a été tranchée à ce jour en France devant un tribunal. En revanche, le **Conseil de l'Europe** a rendu un rapport en juin 2011 dénonçant les discriminations dont sont victimes les personnes trans. Il y a donc fort à parier que si de telles affaires devaient être portées devant des tribunaux le résultat serait favorable au

# Règlementation

salarié, et ce même s'il faut pour cela aller jusqu'à la Cour Européenne des Droits de l'Homme.

Notons pour conclure que si le droit de l'employeur d'interdire à un salarié trans de s'habiller tel qu'il le souhaite est difficile à définir à ce jour, rien ne l'empêche en revanche d'accepter la **nouvelle tenue** de son salarié tant que le salarié respecte le règlement ou les usages de l'entreprise concernant celle des salariés du sexe souhaité.

Yvonne, 37 ans, avocate

J'ai déjà été contactée plusieurs fois par des trans qui avaient été licenciées suite à leur annonce. Certains employeurs croient en avoir le droit. Jusque là, nous avons chaque fois trouvé un accord en conciliation.

## Changement d'état-civil

Le changement d'état-civil est une **procédure lourde**, allant de quelques mois à plusieurs années, conditionnée par des exigences qui ne peuvent être satisfaites par toutes les personnes trans.

Cependant lorsqu'une personne a pu obtenir un changement d'état-civil, elle est en droit de faire modifier l'ensemble des documents la concernant. En particulier, les académies acceptent dans ce cas particulier d'établir des **diplômes** avec la nouvelle identité de la personne sur présentation du jugement. Cela permet ainsi aux personnes trans de ne pas avoir à présenter à l'employeur des diplômes qui ne correspondent pas à leur carte d'identité. Il ne s'agit pas d'une modification automatique. Il convient donc de se rendre au rectorat afin de faire établir de nouveaux diplômes. Comme souvent, les interlocuteurs ne sont pas forcément informés de ces dispositions. L'établissement de nouveaux diplômes peut prendre plusieurs mois.

Il n'est en revanche pas nécessaire de faire refaire les anciennes **fiches de paie ou contrats de travail**, ou tout autre document relatif à l'emploi. Les caisses de retraite feront le lien entre les identités successives grâce au numéro de sécurité sociale dont seuls le premier numéro et la clé changent. En cas de besoin, la présentation du jugement de changement d'identité permettra d'évacuer tout malentendu.

Vous avez lu notre guide « les transidentités et l'insertion professionnelle », merci de prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire.

Vous pouvez également y répondre sur [chrysalidelyon.free.fr/sondage\\_menu.php](http://chrysalidelyon.free.fr/sondage_menu.php)

## Comment vous êtes-vous procuré ce guide ?

- Après de Chrysalide
- Après d'un travailleur social
- Par votre employé
- Autre : .....

## Quel est votre avis général sur ce guide ?

1 2 3 4 5 6 7 8 9  
Mauvais          Excellent

## Ce guide vous a permis:

- d'être plus optimiste quant à votre recherche d'emploi
- d'en parler à votre employeur / vos collègues
- de pouvoir mieux insérer votre employé trans au sein de votre structure
- de trouver des pistes pour dialoguer avec .....
- autre : .....

## Qu'avez-vous à dire sur ce guide : que vous a-t-il apporté ? Qu'auriez vous aimé y trouver ?

## Vous vous identifiez comme

- Trans
- Entourage d'une personne trans (précisez le lien .....
- Employeur d'un-e salarié-e trans
- Etudiant/Chercheur (domaine .....
- Travailleur social
- Autre : .....

## Combien de personnes, y compris vous, ont lu votre exemplaire de ce guide ?

Qui sont ces personnes (collègues, employés, conseiller pôle-emploi, etc.) : .....

Quel est votre département ou pays de résidence ?.....

Votre nom ou e-mail (facultatif) : .....

Fiche Bilan à renvoyer à l'adresse suivante :  
Chrysalide - BP1174 - 69201 Lyon Cedex 01

# Nous soutenir

En adhérant vous nous permettez de poursuivre nos actions de **soutien**, d'information et de militantisme auprès des personnes trans, de la communauté LGBT, des professionnels du secteur médical et social, et du grand public.

Vous pouvez nous apporter votre soutien même si vous ne pouvez pas venir aux permanences et que vous ne souhaitez pas participer aux projets de l'association.

Chrysalide est une association reconnue d'**Intérêt Général**. A ce titre, conformément à l'article 200 du code général des impôts, tout don émanant d'un particulier donne droit à une réduction d'impôt équivalente à 66% du montant du don, dans la limite de 20% de vos revenus imposables.

Dès réception de votre règlement, nous vous adresserons un reçu fiscal qu'il vous suffira de joindre à votre prochaine déclaration sur le revenu pour bénéficier de la réduction.

Ainsi un don de 100€, ne vous coûtera en réalité que 34€

Remplissez le formulaire et envoyez-nous votre règlement par voie postale.

Chrysalide  
BP 1174  
69201 Lyon Cedex 01

Je souhaite faire un don de .....€

Je souhaite adhérer à Chrysalide au tarif de :

- Bienfaiteur (à partir de 49€),
- Plein (16€),
- Réduit (9€, étudiants, chômeurs, etc.).

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

email : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

Prénom officiel (pour reçu fiscal) : \_\_\_\_\_

-  Bennion, Elizabeth A. « The Importance of Peer Mentoring for Facilitating Professional and Personal Development ». *Political Science and Politics*, Vol. 37, No. 1 (Jan., 2004), pp. 111-113. The American Political Science Association <http://www.jstor.org/stable/4488784> (Page consultée le 17 octobre 2011)
-  Borrillo, Danièle et Thomas Formond. *Homosexualité et discriminations en droit privé*. Paris : La documentation française, 2007.
-  Chrysalide. « Guide n°1 - La transidentité, la transphobie. Petit guide sur les discriminations dont sont victimes les trans et sur les moyens de les éviter. » Chrysalide. 17 mai 2009. [http://chrysalidelyon.free.fr/bxt\\_menu.php](http://chrysalidelyon.free.fr/bxt_menu.php)
-  Congrès du Travail Canadien. « Travailleuses et travailleurs en transition. Guide pratiques pour les représentantes et les représentants syndicaux ». Alliance de la Fonction Publique au Canada. Mars 2011. <http://psac.com/documents/what/workersintransition-guide-f.pdf> (Page consultée le 26 octobre 2011)
-  Hammarberg, Thomas. « La Loi doit clairement protéger les personnes transgenres contre la haine et la discrimination ». The Council Of Europe Commissioner's Human Rights Comment. 26 juillet 2011. [http://commissioner.cws.coe.int/tiki-view\\_blog\\_post.php?postId=161](http://commissioner.cws.coe.int/tiki-view_blog_post.php?postId=161) (Page consultée le 26 octobre 2011)
-  Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. « Être transgenre en Belgique - Un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres ». 20 novembre 2009 [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Atelier%20soint%20de%20sant%C3%A9\\_compte%20rendu\\_tcm337-85758.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Atelier%20soint%20de%20sant%C3%A9_compte%20rendu_tcm337-85758.pdf) (Page consultée le 26 octobre 2011)
-  Schilt, Kristen. « Just One of the Guys? How Transmen Make Gender Visible at Work ». *Gender and Society*, Vol. 20, No. 4 (Aug., 2006), pp. 465-490. Sage Publications, Inc. <http://www.jstor.org/stable/27640905> (Page consultée le 17 octobre 2011)
-  Vandekerkhove, Charlie. « Italie : l'homophobie et la transphobie au travail enfin évaluées ». Têtu. 14 octobre 2011. <http://www.tetu.com/actualites/international/italie-lhomophobie-et-la-transphobie-au-travail-enfin-evaluees-20332> (Page consultée le 26 octobre 2011)
-  Williams Institute. "Economic Motives for Adopting LGBT-Related Workplace Policies". Williams Institute. octobre 2011. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/workplace/economic-motives-for-adopting-lgbt-related-workplace-policies/> (Page consultée le 30 octobre 2011)

## Associations trans

-  - Chrysalide (Nationale) <http://chrysalidelyon.free.fr> - 06 34 42 51 92
-  - OUTrans (Paris) <http://www.outrans.org>
-  - C'est pas mon Genre (Lille) <http://www.cestpasmongenre.com> - 03 20 52 28 68
-  - Les Autres Genres (Nantes) [info@clgbt-nantes.fr](mailto:info@clgbt-nantes.fr)
-  - G&E (Montpellier) <http://www.transidentite.fr>
-  - Mutatis Mutandis (Bordeaux) <http://www.mutatismutandis.info> - 09 79 59 78 48
-  - Trans Aide (Nationale) <http://www.trans-aide.com> - 06 25 40 59 21

## Associations LGBT du monde du travail

-  - Energy (EDF/GDF) <http://www.energy.org> - 06 77 50 32 87
-  - Gare! (SNCF) <http://asso-gare.org> - 01 58 20 51 09
-  - MOBIL IS NOO (France Telecom Orange) [www.mobilisnoo.org](http://www.mobilisnoo.org) - 09 75 35 19 65
-  - Personnaïles (Air France) [www.personnaïles.asso.fr](http://www.personnaïles.asso.fr)
-  - Rainbôpital (Hôpitaux) <http://www.rainbôpital.net> - 06 63 85 17 25



Ce guide permet d'une part de donner quelques clés aux personnes trans pour les aider à concilier leur transition avec leur vie professionnelle et d'autre part d'indiquer à leurs employeurs ce qu'ils peuvent mettre en œuvre pour que la transition de leur salarié trans s'effectue le mieux possible.

## Formation Chrysalide

Si votre structure souhaite approfondir certains points, il est possible en complément de ce guide informatif de nous contacter. Chrysalide propose des sessions de formations tout particulièrement destinées au monde du travail.

(Réf : [http://chrysalidelyon.free.fr/formation\\_d.php](http://chrysalidelyon.free.fr/formation_d.php))

### Les guides de Chrysalide

N°1 – La transidentité, la transphobie. Petit guide sur les discriminations dont sont victimes les trans et sur les moyens de les éviter, 2009.

N°2 – Les transidentités et les proches : famille, parents, enfants et amis, 2010.

N°3 – Les transidentités et la réduction des risques 1. Santé sexuelle et produits psychoactifs, 2010.

N°4 – Les transidentités et l'insertion professionnelle, 2011.

N°5 – Questions de genre! (à paraître)

N°6 – Les transidentités et la réduction des risques 2. La transition médico-chirurgicale et aspects sociaux. (à paraître)