



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Délégation
interministérielle
à la lutte
contre le racisme,
l'antisémitisme
et la haine anti-LGBT

FICHE PRATIQUE SUR LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES TRANS

DILCRAH
DÉLÉGATION
INTERMINISTÉRIELLE
À LA LUTTE CONTRE
LE RACISME, L'ANTISÉMITISME
ET LA HAINE ANTI-LGBT

Cette fiche a pour objectif de **présenter les droits des personnes trans afin de garantir leur respect**. Elle s'adresse à toutes les administrations ainsi qu'aux écoles de service public pour promouvoir un accueil optimal des personnels et usagers trans.

1. LA TRANSIDENTITÉ : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Une personne trans est une personne qui ne s'identifie pas à son sexe de naissance. Autrement dit, c'est une personne dont le sexe ne correspond pas à l'identité de genre, c'est-à-dire au sentiment d'être un homme ou une femme (voire ni l'un ni l'autre ou les deux à la fois).

A l'inverse d'une personne transgenre, une personne **cisgenre** est une personne dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance.

Une femme trans (ou MtF pour *Male to Female*) désigne une personne assignée homme à la naissance, mais dont l'identité de genre est féminine. Un **homme trans** (ou FtM pour *Female to Male*) désigne une personne assignée femme à la naissance, mais dont l'identité de genre est masculine. Enfin, certaines personnes trans ne se définissent pas dans un genre de destination (genre neutre ou personne agendre).

On parle de personnes « trans » ou « transgenres ». Le terme « transsexuel » vient de *transsexualisme*, notion inventée par la médecine au XIX^{ème} siècle pour signifier que les personnes trans étaient atteintes d'une « maladie mentale ». Or des chercheurs ont démontré que la transidentité n'a rien de pathologique¹. L'Organisation Mondiale de la Santé l'a donc retirée des maladies mentales en 2019. Être trans n'est pas un fantasme ou un phénomène de mode. La transidentité s'impose à l'individu².

L'identité de genre doit par ailleurs être distinguée de **l'orientation sexuelle**, qui renvoie à l'attraction sexuelle et/ou affective pour les personnes de même sexe (homosexualité), de sexe opposé (hétérosexualité) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité). Une personne trans peut ainsi être homosexuelle, hétérosexuelle, bisexuelle...

1 - Rebeca Robles et al, "Removing transgender identity from the classification of mental disorders: a Mexican field study for ICD-11", *The Lancet Psychiatry*, Volume 3, n° 9, p850-859, 2016.

2 - J. Meyerowitz, *How Sex Changed. A history of transsexuality in the United States*, Harvard University Press, 2002.

FICHE PRATIQUE SUR LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES TRANS

Il ne faut pas confondre les personnes trans avec :

- **les personnes travesties**, qui sont des hommes s'habillant en femmes, et des femmes en hommes, de manière ponctuelle, mais dont l'identité de genre correspond *a priori* au sexe qui leur a été assigné à la naissance ;
- **les personnes intersexes**, qui naissent avec des caractères sexuels (génitaux, gonadiques et/ou chromosomiques) à la fois masculins et féminins.

Il n'existe pas d'étude représentative sur le nombre de personnes trans en France. Toutefois, au Chili, les études comptabilisent 1 personne trans sur 1 000, et aux États-Unis, 3 personnes trans sur 1 000³.

2. QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES PERSONNES TRANS ?

Avant d'obtenir un nouvel état civil, **les personnes trans se trouvent en possession de papiers d'identité sur lesquels figurent un prénom et une mention du sexe (F ou M) qui ne correspondent pas à leur identité de genre**. Cette discordance entraîne une révélation involontaire de leur transidentité à des tiers, les exposant à des comportements transphobes légalement répréhensibles.

La transphobie et ses conséquences

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, du mégenrage⁴ aux violences physiques ou sexuelles voire le meurtre, en passant par les moqueries, les insultes, la diffamation, les menaces, *l'outing*⁵, la provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence, le harcèlement ou les discriminations. Parce qu'ils touchent à des éléments essentiels de l'identité des personnes, les discours et les actes transphobes⁶

3 - OCDE, *Panorama de la société 2019 : les indicateurs sociaux de l'OCDE. Chapitre 1 : Le défi LGBT : comment améliorer l'intégration des minorités sexuelles et de genre ?*, 2019.

4 - Mégenrer une personne, c'est s'adresser à elle, volontairement ou non, dans le mauvais genre. Par exemple, dire « il » pour désigner une femme trans.

5 - *L'outing* est le fait de révéler l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne contre sa volonté.

6 - Articles 24, 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 et article 132-77 du Code pénal.

sont sanctionnés par des peines aggravées lorsque les victimes ont été visées à raison de leur identité de genre.

La transphobie se distingue par **une prévalence du rejet et des agressions physiques**⁷. Selon une étude de 2014⁸, 8 enquêtés trans sur 10 auraient été victimes de discriminations transphobes au cours de leur vie, dont 37 % plus de 5 fois pendant les 12 derniers mois. 96 % des victimes sondées n'ont pas porté plainte. Les élèves trans sont également concernés : 9 sur 10 auraient déjà été injuriés en raison de leur identité de genre et 1 sur 4 agressé physiquement à l'école⁹.

La transphobie entraîne **une exclusion de l'emploi et du logement**. Elle occasionne une déscolarisation des jeunes trans : un quart des enquêtés déclare avoir renoncé à une formation par peur du rejet. Le taux de chômage est aussi plus élevé ; un tiers des enquêtés trans déclarant avoir perdu un emploi à cause de sa transidentité¹⁰. De plus, 1 personne trans sur 4 déclare s'être limitée dans l'accès à un logement du fait de sa transidentité, par crainte d'un acte ou d'un propos transphobe.

La transphobie a ainsi **de graves conséquences sur la qualité de vie des personnes trans**. À cause de la souffrance générée par la transphobie, on estime que leur taux de suicide est 7 fois plus élevé que chez les personnes cisgenres¹¹. Les personnes trans sont aussi touchées par une prévalence du VIH¹² supérieure de 37 %¹³ à la moyenne, qui s'explique notamment par leur plus grande précarité et leur moindre accès aux soins. Enfin, la transphobie est source d'isolement puisque 40 % des répondants disent avoir perdu contact avec un membre de leur famille¹⁴.

7 - Rapport de SOS homophobie, 2019.

8 - Arnaud ALESSANDRIN et Karine ESPINEIRA, Sociologie de la transphobie, MSHA, 2015.

9 - Silvia GALIPAU, « La transphobie à l'école : une dure réalité », 2009.

10 - Arnaud ALESSANDRIN et Karine ESPINEIRA, Sociologie de la transphobie, MSHA, 2015.

11 - HAAS Ann, RODGERS Philip et HERMAN Jody. "Suicide attempts among transgender and gender non-conforming adults". American foundation for suicide prevention et The Williams Institute, 2014

12 - Virus de l'immunodéficience humaine (virus du sida).

13 - Herbst JH, Jacobs ED, Finlayson TJ, McKleroy VS, Neumann MS, Crepaz N, *et al.* « Estimating HIV Prevalence and Risk Behaviors of Transgender Persons in the United States: A Systematic Review." AIDS & Behavior, 2008

14 - Arnaud ALESSANDRIN et Karine ESPINEIRA, Sociologie de la transphobie, MSHA, 2015.

Changement du prénom et du sexe à l'état civil

Pour éviter une discordance entre ce qu'indiquent leurs papiers d'identité et leur apparence physique, les personnes trans souhaitent souvent faire modifier leur état civil.

La loi de modernisation de la Justice du XXI^{ème} siècle du 18 novembre 2016 a réformé les conditions du changement d'état civil :

- Le **prénom** peut être modifié en mairie auprès de l'officier d'état civil, y compris sans transition physique. Pour les mineurs, l'autorisation du représentant légal est requise. En cas de doute, l'officier d'état civil peut saisir le procureur de la République. Le requérant doit fournir des documents (attestations de proches, factures, courriels, etc.) pour démontrer l'intérêt légitime de sa demande¹⁵.
- La **mention du sexe** peut être modifiée devant le tribunal de grande instance. Elle concerne « toute personne majeure ou mineure émancipée qui démontre par une réunion suffisante de faits 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 »¹⁶.

La loi de 2016 constitue une réelle avancée pour les droits des personnes trans : elle démedicalise la procédure en mettant fin à l'exigence de prouver un « syndrome du transsexualisme »¹⁷ et d'effectuer une transition incluant une ablation des organes génitaux, et donc une stérilité. Cependant, la demande d'une transition sociale effective impose une période de discordance entre l'identité perçue de la personne et ses papiers, ce qui peut l'exposer à des réactions transphobes.

Parcours trans et médecine

La **transition physique** est le fait de modifier son corps pour qu'il corresponde à son identité de genre, souvent au regard des conventions sociales. Toutes les personnes trans ne souhaitent pas changer anatomiquement de sexe. La transition peut comporter, en plus de la modification du style vestimentaire, une hormonothérapie, qui consiste dans la prise d'hormones afin de modifier sa voix, la répartition de sa graisse, sa pilosité, etc. Des opérations chirurgicales (réduction de la pomme d'Adam, mammoplastie¹⁸, phalloplastie¹⁹, etc.) sont également possibles sans être systématiques.

15 - Article 60 du Code civil.

16 - Articles 61-5 à 61-8 du Code civil.

17 - Cour de Cassation, Assemblée plénière du 11 décembre 1992, 91-11.900.

18 - Opération consistant à remodeler les seins.

19 - Opération consistant à remodeler le pénis.

Le parcours de soin public a été défini en 1979 sur la base d'un suivi psychiatrique de deux ans avant de pouvoir accéder au traitement hormonal puis aux chirurgies. Ce protocole est appliqué par la SOFECT²⁰. Des personnes trans choisissent donc, à cause de l'obligation d'une consultation prolongée en psychiatrie, de prendre des hormones en dehors de ce parcours, par la voie privée, et d'effectuer des chirurgies à leurs frais à l'étranger. Depuis 2004, il leur est légalement possible de bénéficier d'un remboursement de la Sécurité sociale en suivant un parcours privé, hors SOFECT²¹.

3. QUE DOIS-JE FAIRE POUR CRÉER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF POUR LES PERSONNES TRANS ?

Il est impératif de **créer un environnement inclusif**, c'est-à-dire qui respecte les sensibilités des personnes trans, en ayant à l'esprit que les personnes trans ne sont pas forcément visibles ou connues.

Respecter l'identité de genre de la personne en cas de *coming out*²² :

Le prénom :

- **Si la modification de l'état civil a été effectuée**, tous les documents doivent par impératif légal être rectifiés dans les plus brefs délais afin de les faire correspondre aux papiers d'identité. Les diplômes délivrés avec l'ancien prénom doivent être réédités avec le bon prénom, qui doit être utilisé par tous.
- **Si la modification de l'état civil n'a pas été effectuée**, le prénom d'usage et la civilité doivent être respectés à l'oral et sur les documents non-officiels (carte étudiante, carte de cantine, liste d'émargement, courriels, etc.) Pour les documents officiels tels que les diplômes, seule la modification des papiers d'identité permet une réédition. Il convient par ailleurs d'informer la personne de son droit à faire modifier son prénom à l'état civil en mairie.

20 - Société française d'études et de prise en charge de la transidentité.

21 - Cour de Cassation, pourvoi n° S 02-30.613 du 27 janvier 2004.

22 - Ici, révélation volontaire de l'identité de genre d'une personne. Le *coming out* peut aussi correspondre à la révélation volontaire de son orientation sexuelle.

FICHE PRATIQUE SUR LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES TRANS

Les pronoms : il convient d'employer les pronoms indiqués par la personne afin de respecter son identité de genre, que ce soit à l'oral ou à l'écrit. Cela peut demander un temps d'adaptation au début, lorsque l'on a connu la personne avant sa transition. Toutefois, cette attitude facilite les relations sociales et bénéficie grandement à la personne trans, qui est alors reconnue dans son identité. Plus largement, ce respect des pronoms de chacun permettra un apaisement de son environnement, pour un meilleur travail en équipe.

La civilité : les mentions Madame/Monsieur ne sont pas des éléments de l'état civil et aucune disposition législative ou réglementaire n'impose d'en faire usage²³. La civilité doit donc être adaptée à l'identité de genre de la personne ou, à sa demande, supprimée.

La mention du sexe : le changement de prénom, dont la procédure est plus rapide, intervient très souvent avant le changement de la mention du sexe à l'état civil. La personne dispose alors de documents où son prénom est en discordance avec la mention de son sexe, révélant sa transidentité. En conséquence, la mention du sexe de la personne peut être supprimée des documents sur lesquels elle n'est pas nécessaire (carte étudiante, de bibliothèque etc.). Dès l'obtention du changement de la mention du sexe à l'état civil, celle-ci doit être rectifiée dans les logiciels.

Les lieux non-mixtes (vestiaires, toilettes et dortoirs) : deux solutions sont possibles ; proposer un vestiaire individuel/des toilettes mixtes ou donner accès aux vestiaires/toilettes souhaités. En cas de modification des papiers d'identité, il s'agit d'une obligation légale. Si les papiers n'ont pas encore été modifiés, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) recommande ces solutions afin de respecter l'identité de genre de la personne. Un entretien préalable avec la personne trans permet de s'informer sur son souhait. Il est conseillé de réunir les personnes de sa promotion ou de son équipe afin d'expliquer la situation et de répondre aux éventuelles inquiétudes.

Une règle d'or : bienveillance et pragmatisme. Les conditions matérielles ne permettent pas toujours de mettre les recommandations précitées en œuvre. Il est essentiel de dialoguer à la fois avec la personne trans et avec les personnes en contact avec elle, de faire preuve de bienveillance et de compréhension, et de proposer des solutions adaptées.

23 - Décision du Défenseur des droits MLD-2015-228, 6 octobre 2015.

Faire preuve de vigilance face à la transphobie

- Pour créer un environnement inclusif, il est possible de faire intervenir une association (voir la liste ci-dessous), de diffuser des messages de sensibilisation et d'informer spécifiquement les acteurs clés de l'institution (infirmerie, secrétariat, direction...). Cet environnement averti est indispensable pour que les personnes trans puissent vivre sereinement et, si elles le souhaitent, oser faire leur *coming out*. Par ailleurs, des élèves sensibilisés, ce sont de futurs agents publics aptes à accueillir des usagers trans dans les meilleures conditions.
- Il faut également **apporter une réponse systématique aux comportements (propos ou acte) à caractère transphobe**. Toute insulte ou blague transphobe, même dénuée d'intention de nuire, doit faire l'objet d'une réponse adaptée. Lors d'un *coming out*, mais aussi lors d'évènements tels que les journées d'intégration ou les rencontres sportives, les risques de transphobie sont accrus. La lutte contre la transphobie ne doit pas reposer sur la personne trans elle-même. L'institution est responsable de l'établissement de conditions propres à assurer la sécurité et l'inclusion de toutes les personnes. Les transgressions doivent être sanctionnées au niveau disciplinaire et signalées aux autorités compétentes.
- Par ailleurs, un dispositif peut être mis en place (cellule d'écoute, personne référente...) afin de **permettre à d'éventuelles victimes de signaler des discours ou actes haineux**. Une information peut être donnée sur les lignes d'écoute associatives et les acteurs ressources (Défenseur des droits, associations de droit des victimes...).

Consulter les ressources adaptées

Les institutions :

- ▶ La DILCRAH est notamment en charge de l'animation et de la coordination de la politique de l'Etat en matière de lutte contre la transphobie. La DILCRAH a soutenu le guide pratique contre les LGBTphobies de SOS homophobie, en partenariat avec le Défenseur des droits.
<http://www.gouvernement.fr/dilcrah>
- ▶ Le guide du ministère de l'Intérieur « Prévenir et agir. Lutte contre les LGBTphobies : le ministère de l'Intérieur s'engage ».
- ▶ La plaquette du ministère des Armées sur le changement de genre.
[http://lessor.org/wp-content/uploads/2018/09/Plaquette CG2018.pdf](http://lessor.org/wp-content/uploads/2018/09/Plaquette	CG2018.pdf)
- ▶ Le guide d'accompagnement du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse sur la prévention de l'homophobie et de la transphobie dans les collèges et les lycées dans le cadre de la campagne « Ça suffit »
[http://cache.media.eduscol.education.fr/file/MDE/71/1/Vademecum_campagne-prevention-homophobie-transphobie_\(vf\)_1068711.pdf](http://cache.media.eduscol.education.fr/file/MDE/71/1/Vademecum_campagne-prevention-homophobie-transphobie_(vf)_1068711.pdf)
- ▶ Le guide du Défenseur des droits « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre au travail »
http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/agir_contre_les_discriminations_liees_a_lorientation_sexuelle_et_a_lidentite_de_genre_dans_lemploi_0.pdf

Les associations spécialisées :

- ▶ Acceptess-T <http://www.acceptess-t.com>
- ▶ Acthe <http://www.acthe.fr/accueil>
- ▶ l'Association Nationale Transgenre <http://ant-france.eu>
- ▶ Au-delà du genre <http://www.helloasso.com/associationsassociation-au-dela-du-genre-adg>
- ▶ ORTrans http://centrelgbtparis.org/IMG/pdf/fiche_ortrans_201509.pdf
- ▶ OUTrans <http://outrans.org>

Les associations généralistes :

- ▀ SOS homophobie et sa ligne d'écoute anonyme et gratuite au 01 48 06 42 41
http://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/guide_pratique_2018.pdf
- ▀ Le guide de l'Autre Cercle, en partenariat avec la DILCRAH et l'ANDRH, sur « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? »
http://www.autrecercle.org/sites/default/files/Federation/communication/2019-03-26_guide-transidentite-andrh-autre-cercle.pdf
- ▀ Flag ! <http://www.flagasso.com/> (Association des salariés LGBT+ du ministère de l'Intérieur) ; ALGO <http://www.algo.asso.fr/> (ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères) ; Diversités sociales (ministères Sociaux) et Comin-G <http://comin-g.org/lassociation/> (ministère économiques et financiers).
- ▀ Le MAG, l'association des jeunes LGBT+ : <http://www.mag-jeunes.com/>
- ▀ Les Centre LGBT locaux
- ▀ Le RAVAD, Réseau d'Assistance aux Victimes d'Agressions et de Discriminations LGBTphobes <http://ravad.org/>

