

La transidentité et changement de genre

Juillet 2021



GRUPE
RATP

Sommaire



La transidentité :
qu'est-ce que c'est ?



Quelles sont les difficultés
rencontrées par les
personnes trans ?



Que dois-je faire pour créer
un environnement inclusif
pour les personnes trans ?



Qui contacter dans
l'entreprise pour être
accompagné.e dans la
gestion de la situation ?



Pour en savoir plus





La transidentité : qu'est-ce que c'est ?

La transidentité est l'identité de genre d'une personne dont le genre ne correspond pas à son sexe.

L'**identité de genre** est un sentiment d'appartenance à un genre. Alors que le **sexe** est physique, anatomique, le **genre** est une construction sociale.

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 est une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Le sexe est déterminé par un examen des organes génitaux du nouveau-né, puis établi sur l'état civil. Être trans n'est pas un choix ou un fantasme, ni un phénomène de mode. La transidentité s'impose à l'individu.



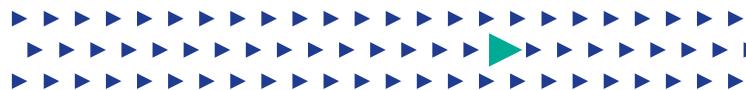
Une **femme trans** désigne une personne assignée homme à la naissance, mais dont l'identité de genre est féminine.

Un **homme trans** désigne une personne assignée femme à la naissance, mais dont l'identité de genre est masculine. C'est la façon dont la personne ressent son identité de genre qui prime sur l'apparence physique.

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'était en rien une maladie et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) l'a donc retirée des maladies mentales en 2018.



Il ne faut pas confondre les personnes trans avec les **personnes travesties**, qui de manière ponctuelle portent des vêtements, des accessoires ou encore adoptent les comportements du genre opposé.





Quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes trans ?

→ La transphobie et ses conséquences

La **transphobie** désigne le mépris, le rejet ou la haine des personnes trans. Elle peut prendre de multiples formes, du mégenrage¹ aux violences physiques ou sexuelles voire le meurtre, en passant par les moqueries, les insultes, la diffamation, les menaces, l'outing², 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 transphobes sont sanctionnés par le code pénal³ 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**.

La transphobie peut entraîner une **exclusion de l'emploi** : un tiers des personnes trans déclarant avoir perdu un emploi à cause de sa transidentité. La transphobie a aussi **de graves conséquences sur la qualité de vie des personnes trans**. A cause de la souffrance générée par la transphobie, leur taux de suicide est 7 fois plus élevé.

1 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.
2 L'outing désigne l'acte de révéler qu'une personne est LGBT+, sans l'accord préalable de celle-ci.
3 Articles 24, 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 et article 132-77 du Code pénal.

→ Parcours trans et médecine

La **transition médicale** est le fait de modifier son corps pour qu'il corresponde à son identité de genre. Toutes les personnes trans ne souhaitent pas forcément 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 et/ou des opérations chirurgicales.

→ Changement du prénom et du sexe à l'état civil

Les personnes trans se retrouvent 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. Pour celles qui ont déjà effectué une transition physique, la différence entre ce qu'indiquent les papiers d'identité et leur apparence physique est une source de transphobie. En effet, les nombreuses occasions auxquelles elles doivent présenter leurs papiers deviennent des moments qui peuvent être humiliants.

Les personnes trans souhaitent donc souvent faire modifier leurs papiers d'identité.

- **Le prénom** peut être modifié en mairie auprès de l'officier d'état civil.
- **La mention du sexe** peut être modifiée devant le tribunal de grande instance.



Que dois-je faire pour créer un environnement inclusif pour les personnes trans ? (1/2 ▶)

→ Respecter l'identité de genre de la personne

Le prénom

- **Si la modification de l'état civil a été effectuée**, tous les documents doivent impérativement être rectifiés dans les plus brefs délais afin de les faire correspondre aux papiers d'identité.
- **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 de service, liste d'émargement, courriels, registre unique du personnel, carte professionnelle, carte de cantine, etc.). Pour les documents officiels tels que les diplômes, seule la modification des papiers d'identité permet une réédition.

La civilité

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

La mention du sexe

La mention du sexe de la personne peut être modifiée et/ou supprimée des documents sur lesquels elle n'est pas absolument nécessaire. Dès l'obtention du changement de la mention du sexe à l'état civil, celle-ci doit être rectifiée dans les logiciels RH* par les personnes habilitées (RHU avec le soutien technique du Dépt GIS/ Unité GASI/entité Paie Gestion Administrative et Comptes de Temps et du Dépt SIT/Unité S2iP/Entité Paie et Gestion Administrative).

* Pulse, Rhapsodie, CCAS, Mutuelle, CRE, Dovett, ... et autres logiciels spécifiques à chaque département.

Les lieux non-mixtes (vestiaires, toilettes et douches) : deux solutions sont possibles ; proposer un vestiaire individuel/des toilettes à usage mixte ou donner accès aux vestiaires/toilettes/douches 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, il convient de respecter l'identité de genre de la personne et d'identifier avec elle les meilleures solutions.

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.



Que dois-je faire pour créer un environnement inclusif pour les personnes trans ? (suite)

→ Être vigilant face à la transphobie

Il est impératif de **créer un environnement bienveillant**, qu'une personne trans soit présente ou non. Pour cela, il est possible de faire intervenir une association (par exemple l'association HOMOBILITES), de diffuser des messages de sensibilisation et d'informer spécifiquement les acteurs clés du groupe RATP (RRH, médecine du travail, plateforme d'appui et de conseil...).

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. La lutte contre la transphobie ne doit pas reposer sur la personne trans elle-même.

Le groupe RATP est garant de la sécurité et de l'inclusion au travail de l'ensemble de ses agents. Les manquements et incidents doivent être signalés et sanctionnés au bon niveau disciplinaire.



Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sont un délit passible de sanctions pénales :

> **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende**

> **5 ans d'emprisonnement et 75 000 €** quand le refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public ou commis par une personne dépositaire de l'autorité publique.

Qui contacter dans l'entreprise pour être accompagné.e dans la gestion de la situation ?



La Délégation Générale à l'Ethique et à la Conformité

- **Frédéric Potier**, Délégué général
frederic.potier@ratp.fr • Tél : 01 58 76 79 55
- **Murielle Dubois**, Référente lutte contre le harcèlement et contre les discriminations
murielle.dubois@ratp.fr • Tél : 01 58 78 33 03



L'association HOMOBILITÉS <https://homobilites.com/>

- **Vincent Hueber**, Président de l'association
vincent.hueber@ratp.fr
- **Annabelle Guiraud**, Vice-Présidente de l'association
annabelle.guiraud@ratprealestate.com



Le/la médecin du travail de votre secteur



Pour en savoir plus

Sur les dispositions gouvernementales prises pour lutter contre les LGTphobies :

> **Consulter le site de la DILCRAH** (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT) qui est notamment en charge de l'animation et de la coordination de la politique de l'Etat en matière de lutte contre la transphobie.

<https://www.gouvernement.fr/dilcrah>

> **Consulter le site du Défenseur des droits** qui a produit le guide « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre au travail »

https://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

Sur des associations* spécialisées dans la prise en charge des personnes trans :

> **SOS homophobie et sa ligne d'écoute anonyme et gratuite au 01 48 06 42 41**

https://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/guide_pratique_2018.pdf

> **Autre Cercle** : le guide élaboré en partenariat avec la DILCRAH et l'ANDRH, sur « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? »

https://www.autrecercle.org/sites/default/files/Federation/communication/2019-03-26_guide-transidentite-andrh-autre-cercle.pdf

> **Le RAVAD** (Réseau d'Assistance aux Victimes d'Agressions et de Discriminations LGTphobes)

<https://ravad.org/>

> **Acceptess-T** (Actions Concrètes Conciliants : Education, Prévention, Travail, Equité, Santé et Sport pour les Transgenres)

<https://www.acceptess-t.com/>

> **Outrans** (association féministe d'autosupport trans)

<https://outrans.org/>

* Liste non exhaustive