

PREMIÈRE ÉDITION - JUIN 2026

LUTTER SYNDICALEMENT CONTRE LA TRANSPHOBIE



Solidaires
Union Syndicale Solidaires
Informatique

POURQUOI CE GUIDE ?

Les personnes trans sont la cible de violences particulières, dans leur vie personnelle comme sur leur lieu de travail. Ces violences transphobes sont l'expression de rapports de domination imposés par un système cis-sexiste qui discrimine, invisibilise et oppresse celles qui viennent bousculer l'ordre du genre en transitionnant.

Au travail, la transphobie peut prendre de multiples formes : discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agression physique, et peut autant venir des patrons, des collègues que des usager-es, des fournisseur-es, des prestataires ou des client-es.

Malgré l'étendue de ces violences, la question de la transphobie est trop souvent minimisée ou ignorée par les entreprises, mais également par nos structures syndicales qui la prennent peu en charge. **Pourtant, le combat contre la transphobie doit avoir toute sa place dans la lutte pour l'émancipation générale, pour une société vidée de toutes formes de violences et dominations.**

Le sujet des violences transphobes s'inscrit également dans le combat syndical sur l'accès à l'emploi et l'amélioration des conditions de travail. L'ensemble des discriminations transphobes sont autant de causes de perte d'emploi, de freins dans une carrière, d'arrêt maladie pour burnout, de discrimination à l'embauche, etc.

Sur nos lieux de travail, la lutte contre les violences faites aux personnes trans passe par un ensemble d'actions : actions collectives, accompagnement individuel, informations, lien avec des associations, dossiers juridiques aux prud'hommes comme au pénal, campagnes pour les revendications que nous avons construites, etc.

Sans prétendre couvrir toutes les situations, ce guide veut **donner aux équipes syndicales un ensemble d'outils pour construire une riposte efficace aux violences transphobes**. Il sera régulièrement mis à jour en fonction des évolutions du droit et des stratégies de lutte contre la transphobie.

Besoin d'aide pour un problème de transphobie au travail ?

Si vous êtes un-e travailleur-euse du secteur de l'informatique, du conseil, des bureaux d'études ou du jeu vidéo et que vous rencontrez un problème de transphobie dans votre travail, n'hésitez pas à contacter la commission LGBTI+ de Solidaires Informatique. Nous nous engageons à vous soutenir et vous accompagner¹, y compris en prenant en charge les frais d'une éventuelle action en justice².

Nous espérons qu'en levant la barrière financière des frais de justice, nous pourrons contribuer à de nouvelles victoires contre la transphobie et les discriminations !

Pour nous contacter : lgbti@solidairesinformatique.org

¹ Motion « Pour les droit des travailleur-eses LGBT+ » (2023) — <https://solidairesinformatique.org/2023/06/02/pour-les-droits-des-travailleur-eses-lgbti/>

² Motion « Contre le sexisme, riposte systématique » (2022) — <https://solidairesinformatique.org/2022/04/24/contre-le-sexisme-riposte-systematique/>

SOMMAIRE

Éléments de compréhension	5
Termes et définitions	6
État des lieux	14
Séréotypes transphobes	18
Agir syndicalement contre la transphobie	23
Textes légaux	25
Jurisprudences et décisions de justice	31
Stratégies et actions syndicales	33
Changements administratifs	45
Pour aller plus loin	49
Nos revendications	50
Nos revendications au travail	52
Les associations trans et intersexes en France	54

Éléments de compréhension

Pour mieux se défendre, il faut mieux comprendre les enjeux auxquels font face les personnes trans en général et en tant que travailleur·euses.

Vous trouverez donc dans cette section plusieurs types de ressources : des définitions, un état des lieux de la situation sociale des personnes trans ainsi qu'une base de contre-argumentaire à différents stéréotypes.

TERMES ET DÉFINITIONS

Comment parler des personnes trans ?

La section suivante cherche à apporter des éléments de définition pour que chacun·e puisse comprendre les termes qui vont être utilisés dans ce guide.

La question du langage est un enjeu à double tranchant. Il est d'abord le lieu d'un combat politique pour que les mots utilisés pour nous désigner soient les nôtres, et pas ceux construits par les institutions (notamment psychiatriques) qui cherchent à cadrer ou contraindre nos transitions. Il peut aussi devenir le lieu d'une sur-focalisation, centrant une partie de l'énergie militante sur l'usage « des bons termes » et de la visibilité, quitte à parfois en oublier un peu la mobilisation pour nos conditions concrètes d'accès à la transition et à une vie hors de la précarité et de la pauvreté. Il en va ainsi par exemple des débats sur l'usage de « transgenre » au lieu de « transsexuel·le ».

Dans ce guide, nous avons fait le choix d'aller au plus simple, et nous utiliserons donc le mot « trans », tout court. Cela nous semble être le moyen de décrire le plus largement les personnes trans, sans être trop prescriptifs sur le « bon terme » que certaines personnes choisiraient d'utiliser pour se décrire.

En règle générale, nous vous recommandons d'utiliser au quotidien le terme et suffixe « trans », comme un adjectif, par exemple dans « homme trans », ou l'expression « personnes trans » pour désigner le groupe social dans son ensemble. Les personnes concernées sauront ensuite vous préciser s'il y a d'autres termes qu'iels souhaitent utiliser pour se désigner.

Nous faisons aussi le choix de ne pas utiliser les acronymes AFAB et AMAB (Assigned Female/Male At Birth), qui renvoient à l'assignation de genre à la naissance. Si ces termes ont pu être utiles un temps et dans certains contextes, ils nous semblent porter en eux un trop grand risque d'essentialisation, qui sous-entendraient que les personnes trans ne quitteraient au final jamais vraiment le sexe qui leur a été assigné à la naissance

Nous utiliserons en revanche ponctuellement les termes « personnes transféminines » et « transmasculines ». Ces deux termes peuvent être utiles pour désigner deux grands types de trajectoires de transition dont les conséquences sociales peuvent en partie différer, le genre étant un système de domination asymétrique³. En revanche, ils n'impliquent pas que toutes les personnes trans cherchent forcément à devenir des hommes ou des femmes.

Il existe autant de parcours de transition que de personnes.

³ Voir notamment le travail d'Emmanuel Beaubatie qui a étudié les points communs et les différences entre les différentes trajectoires de transition dans le livre issu de sa thèse. — Beaubatie, E. (2021). Transfuges de sexe : Passer les frontières du genre. La Découverte

Homme trans

Personne à qui l'on a attribué un état civil féminin (et le statut social qui y est affilié) à la naissance et qui réalise par des actes sociaux, médicaux et/ou administratifs une transition vers un statut social masculin. Cette transition peut prendre différentes formes et notamment conduire à la modification de l'état civil vers le masculin.

Femme trans

Personne à qui l'on a attribué un état civil masculin (et le statut social qui y est affilié) à la naissance et qui réalise par des actes sociaux, médicaux et/ou administratifs une transition vers un statut social féminin. Cette transition peut prendre différentes formes et notamment conduire à la modification de l'état civil vers le féminin.

Personne non-binaire

Personne qui s'inscrit en dehors de la binarité de genre homme/femme. Une personne non-binaire réalise une transition par des actes sociaux, médicaux et/ou administratifs, généralement pour s'extraire de son genre assigné à la naissance.

La non-binarité rassemble des identités variées. Par exemple, certaines personnes peuvent se situer quelque part sur le spectre entre masculin et féminin, s'identifier à la fois femme et homme, ne s'identifier ni à l'un ni à l'autre, etc. Il existe ainsi de nombreux termes pour définir les vécus non-binaires : neutre, demi-genre, bigenre, agenre... L'identité de genre peut aussi changer et fluctuer au fil du temps : on parle alors de fluidité de genre.

Personne intersexe

Personne née avec des caractères sexuels primaires et/ou secondaires, internes et/ou externes (que ça soit au niveau des chromosomes, des organes génitaux, des hormones et des parties du corps sur lesquelles elles ont des effets, etc.) ne correspondant pas aux définitions binaires des corps dits « masculin » ou « féminin ». Le terme « intersexe » décrit donc une large gamme de variations naturelles du corps (plus de 40 ont été recensées). Celles-ci peuvent être visibles à la naissance, être détectées dans l'enfance, apparaître à l'adolescence, ou encore être découvertes à l'âge adulte⁴. Les personnes non-intersexes sont désignées par le terme « dyadique ».

Bien que l'intersexuation soit une variation naturelle de l'individu (1 personne sur 2000 naît intersexe), elle est pathologisée par le système médical qui impose aux patient-es intersexes de nombreuses opérations lourdes et des traitements non nécessaires afin de faire rentrer leurs corps « dans le rang ». À ce jour, le système médical français continue d'imposer ces pratiques aux personnes intersexes, parfois dès la naissance ou dans la petite enfance, malgré la mobilisation des organisations intersexes françaises. La France a ainsi été condamnée à plusieurs reprises, notamment par l'ONU, pour ces pratiques de mutilation des personnes intersexes.

L'intersexuation peut aussi être définie comme une situation sociale : c'est l'ensemble des expériences qui découlent du fait d'être né·e avec un corps ne correspondant pas à ce que la société attribue au masculin et au féminin.

Si les parcours des personnes intersexes et des personnes trans sont à distinguer et ont des revendications qui peuvent leur être spécifiques, ces deux situations sociales connaissent un certain nombre d'expériences communes, dont découlent des revendications, des luttes et des outils conjoints.

D'abord, de part l'assignation forcée à une des deux catégories binaires à la naissance, une partie des personnes intersexes entament des parcours de transition au cours de leur vie. On peut ainsi être intersexe ET trans, comme on peut aussi être intersexe ET cis.

Ensuite, qu'ils soient cis ou trans, les variations anatomiques des personnes intersexes les exposent à des discriminations transphobes et homophobes, notamment dans le monde médical.

Enfin, les personnes trans comme intersexes partagent un combat commun pour l'auto-détermination et l'autonomie corporelle, sans le contrôle médical et celui de l'État qui les classent arbitrairement dans une catégorie ou dans une autre. Ces combats communs passent notamment par la revendication du retrait de la mention de sexe à l'état civil.

⁴ Cette définition est basée sur celle du Collectif Intersexe Activiste — <https://cia-oiifrance.org/intersexe-cest-quoi-2/>

Transition

La transition est le processus par lequel une personne change de catégorie sociale de sexe⁵ – qui lui a été assignée à la naissance – pour une autre – à laquelle iel s'identifie. Cette mobilité de catégorie sociale de sexe peut s'effectuer par le biais de plusieurs dimensions : sociales, administratives ou médicales. Une partie est encadrée par diverses institutions administratives et médicales⁶.

- La dimension sociale fait référence par exemple aux modifications permettant d'être perçu·e différemment dans l'espace public et privé (changement de prénom et de pronoms sous lesquels on se présente, changements vestimentaires ou physiques, coming out en tant que personne trans).
- La dimension administrative comprend les changements réalisés par une personne dans le cadre de son existence administrative : inscription du changement de prénom à l'état civil, modification de l'état civil auprès des organismes se référant à l'identité d'une personne (banques, assurances, impôts, préfectures, etc.), modification de la mention du sexe à l'état civil, modification du numéro de sécurité sociale, etc.
- La dimension médicale regroupe les modifications corporelles (traitement hormonal, épilation définitive, opération chirurgicale...) auxquelles les personnes peuvent avoir recours ou non pour des raisons très diverses.

Chaque dimension de la transition peut comporter des éléments intimes et personnels ; le fait de demander à une personne trans des détails sur sa transition et ses motivations peut constituer une atteinte à la dignité de cette personne.

Les personnes qui se reconnaissent dans le genre qui leur a été assigné à la naissance et qui ne souhaitent pas faire de transition sociale, administrative ou médicale sont désignées comme des personnes « cis ».

Passing

Dans le contexte des questions de genre, ce mot désigne le fait d'être perçu·e comme une personne cis d'un genre donné. On peut parler de passing féminin ou de passing masculin. L'expression « avoir du passing » est parfois utilisée pour désigner cette capacité. Cette notion est à la fois une injonction faite aux personnes trans (de ne pas « avoir l'air trans ») mais aussi quelque chose vers lequel tendent une partie des personnes trans afin d'éviter des discriminations et violences transphobes en n'étant plus perçues comme trans.

⁵ L'expression « catégorie sociale de sexe » est un concept mobilisé dans les études de genre. L'utiliser ici est une manière de préciser que le sexe n'est pas une catégorie « purement biologique et objective », opposée au genre qui serait une catégorie « purement sociale ». Le biologique et le social sont intimement liés et les personnes trans ne changent pas simplement de genre tandis que leur « sexe biologique » resterait immuable.

⁶ Définition construite à partir de celle proposée par la chercheuse Lou Cuenot – Lou Cuenot, « L'Articulation des temps de survie : temporalités professionnelles et de transition chez les personnes transféminines », Les cahiers du CEDREF 28, 2025— <http://journals.openedition.org/cedref/2514>

Cissexisme

Système et rapports de pouvoir mis en place à l'encontre des personnes trans et restreignant leur droit à disposer d'elles-mêmes. Le cissexisme comprend des composantes juridiques (restriction des changements d'état civil, limitation des droits parentaux), médicales (médicalisation et psychiatrisation des parcours de transition), culturelles (représentation stigmatisante des personnes trans) et économiques (restrictions dans l'accès à l'emploi ou au logement)⁷.

Les différentes composantes de ce système de domination impactent les conditions matérielles d'existence des personnes trans, parfois quotidiennement. Ainsi, si la transphobie se manifeste par les individu-es, elle est cependant rendue possible et légitimée par un ensemble de rapports de pouvoir qui discriminent les personnes trans à un niveau systémique.

Transphobie

Manifestation individuelle ou collective d'hostilité à l'égard d'une personne trans. Cette hostilité peut prendre la forme d'agressions verbales, physiques ou sexuelles mais aussi de formes plus subtiles, parfois qualifiées de « micro-agressions ». Par exemple, des questions intrusives, le refus de respecter les volontés de la personne en termes de prénom ou de genre, des commentaires sur la « réussite » de la transition...

En France, la transphobie est reconnue comme un délit depuis la promulgation de la loi n°2008-496 qui définit la discrimination comme une inégalité de traitement ou un traitement défavorable fondé sur un critère prohibé par la loi. L'identité de genre et l'orientation sexuelle font partie des 23 critères de discrimination retenus.

⁷ Clohec P. (2018) *Du cissexisme comme système*, Observatoire des Transidentités

Transmisogynie

Discrimination subie par les femmes trans et personnes transféminines en général, à l'intersection de la transphobie et de la misogynie⁸.

Cette discrimination spécifique vient s'ajouter à celle vécue par toutes les femmes, et à celle vécue par toutes les personnes trans, avec des caractéristiques et des effets qui lui sont propres. Elle se manifeste idéologiquement par une représentation faussée des femmes trans, qui sont tournées en ridicule, survirilisées, hypersexualisées, ou accusées d'être des hommes voulant secrètement envahir les espaces féminins (par exemple dans le monde du sport).

Ces représentations ont des conséquences concrètes sur la vie des personnes concernées : début de transition plus tardif que la moyenne, fort isolement social, difficultés accrues dans le monde du travail, plus grandes chances d'être cibles de violences — notamment sexuelles. La transmisogynie a aussi pour effet l'exclusion de certains milieux féministes ou LGBT qui sont un refuge et un lieu de sociabilisation important pour de nombreuses autres femmes ou personnes trans.

Enbyphobie

Orthographes possibles : embyphobie, NB-phobie

L'enbyphobie est une forme de transphobie visant spécifiquement les personnes non-binaires ou perçu-es comme ne se conformant pas aux normes de genres binaires. Elle peut prendre la forme de violences discriminatoires physiques ou verbales. Elle se traduit par une injonction à rentrer dans la binarité de genre. Sortir de la binarité de genre demande de changer certains usages, notamment dans notre langue. Les attaques enbyphobes invisibilisent et discréditent les personnes non-binaires. L'enbyphobie a des conséquences concrètes sur la vie des personnes concernées, notamment sur certains aspects administratifs et médicaux. En France, l'administration impose une mention de genre binaire sur nos documents d'identité : les personnes non-binaires sont mégenrées en permanence. La non-binarité est généralement mal connue du personnel soignant. Les personnes non-binaires qui souhaitent entamer un parcours de transition médicale doivent souvent batailler pour accéder à certains actes médicaux. Les parcours de transition sont encore pensés comme ayant pour but d'obtenir un passing masculin ou féminin.

L'enbyphobie peut également toucher toutes les personnes qui sortent des normes de genre : une personne cisgenre androgyne ou une personne en début de transition qui n'a pas beaucoup de passing par exemple.

⁸ Ce concept a été développé par la chercheuse et militante transféministe Julia Serano en 2007, dans son ouvrage *Whipping Girl*. Une traduction du livre est disponible en France : Serano J. (2020), *Manifeste d'une femme trans et autres textes*, Cambourakis

Morinommer / Deadnamer

Action consistant à utiliser le prénom « de naissance » d'une personne au détriment de celui qu'elle a choisi pour se qualifier dans le cadre de sa transition et qu'elle utilise dans sa vie quotidienne. Morinommer peut être une action volontaire et hostile ou involontaire et maladroite, le résultat reste cependant le même : risque de dévoiler la situation intime d'une personne sans son consentement et le non-respect du principe d'autodétermination des personnes. Ceux qui morinamment les personnes trans se cachent souvent derrière un prétexte légal dans les contextes professionnels et/ou administratifs, pourtant la décision cadre du Défenseur des Droits datée du 18 juin 2020 (202-136) indique que le prénom choisi par une personne trans doit être respecté dans ces contextes, peu importe que le changement à l'état civil ait été accordé ou non.

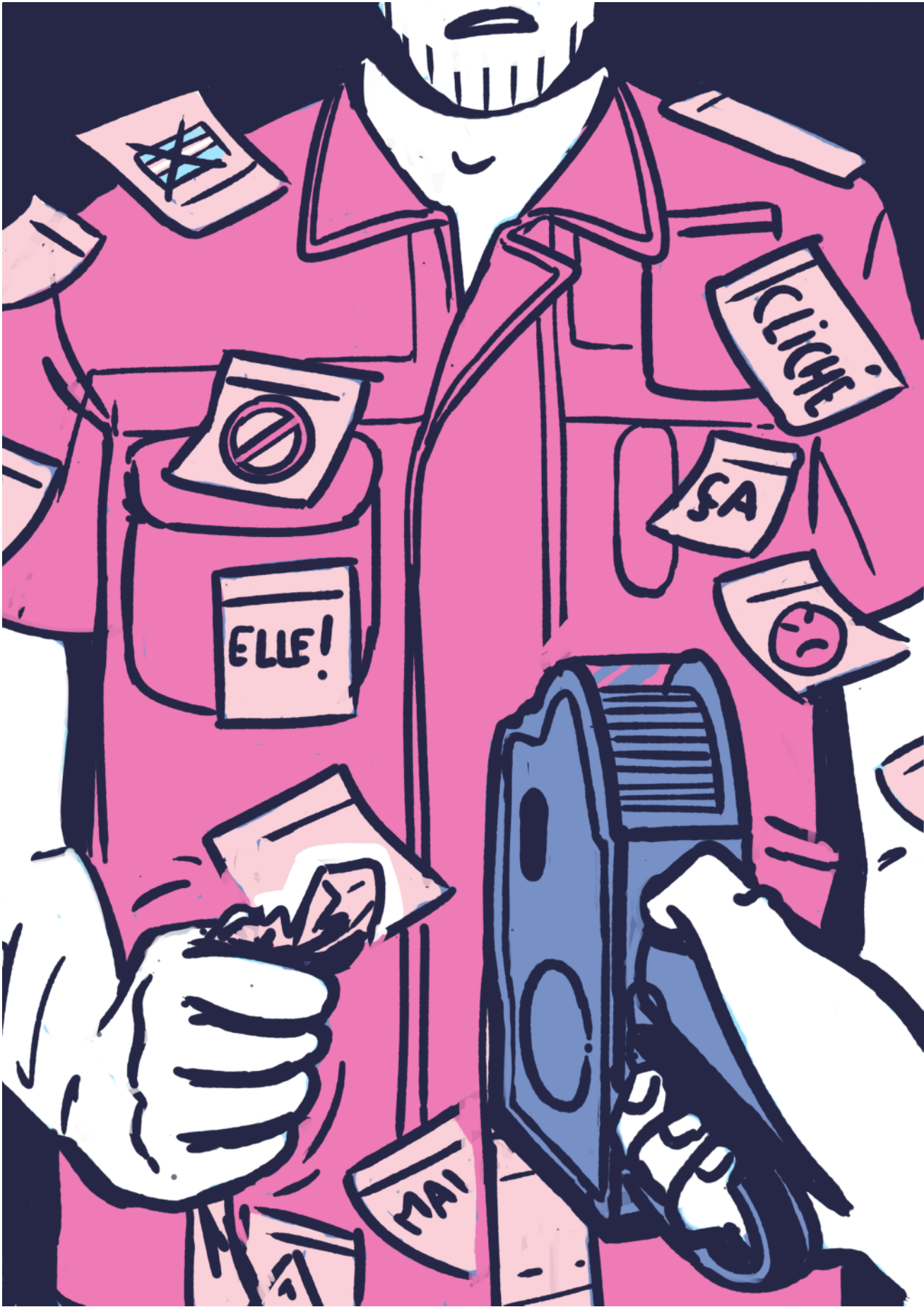
Mégenrer

Action consistant à ne pas respecter les accords et vocabulaire de genre qu'une personne souhaite voir utilisés pour se référer à elle. Mégenrer peut être une action volontaire et hostile ou involontaire et maladroite, le résultat reste cependant le même : risque de dévoiler la situation intime d'une personne sans son consentement et non-respect du principe d'autodétermination des personnes.

Cis-tème de l'aveu

Concept développé par le chercheur Alexandre Baril⁹ afin de décrire les modalités par lesquelles les personnes trans sont incitées à dévoiler des détails intimes et personnels sur elles-mêmes par des personnes cis (non trans) sous le prétexte du « droit de savoir ». Dans leurs interactions avec les instances de pouvoir, les personnes trans sont confrontées à l'obligation de se dévoiler afin d'accéder à certaines étapes de leur transition (obtention de traitement hormonal soumis à la validation d'un psychiatre, obligation de justifier le bien fondé du changement de prénom auprès du service d'état civil, etc.) ce qui contribue à leur marginalisation. Ces obligations sont exploitées par des personnes cis qui attendent des personnes trans qu'elles se dévoilent, pour satisfaire leur curiosité, mais sans contribuer à une amélioration des conditions de vie des personnes trans.

⁹ Baril A. (2018), *Société de l'aveu, cis-tème de l'aveu : repenser le consentement à la lumière des images intimes de personnes trans** dans les médias, dans le numéro 5, Raconter les sexualités depuis la marge, de la revue GLAD!



ÉTAT DES LIEUX

Quelques chiffres

Organiser syndicalement la défense contre les discriminations et les violences transphobes implique en premier lieu d'en comprendre l'ampleur et les ressorts. Cette section propose **un état des lieux général de la situation sociale des personnes trans et intersexes**, puis revient en détail sur **leur situation professionnelle**.

Cet état des lieux s'appuie autant que possible sur des données. Il faut cependant avoir conscience que la situation des personnes trans et intersexes est chroniquement sous-étudiée, ou mal étudiée quand elle l'est. Les données à notre disposition sont donc parfois lacunaires sur certains sujets, parfois un peu anciennes ou sur des contextes non-français.

L'oppression transphobe

La transphobie est une oppression qui **affecte les personnes trans dans de nombreuses dimensions de leur vie**. L'une des enquêtes françaises les plus complètes à ce sujet a été réalisée en 2014 par Karine Espineira et Arnaud Alessandrini sur un échantillon de 281 personnes¹⁰, c'est sur ce travail que nous allons majoritairement nous baser. Nous nous appuyons aussi sur les premiers résultats publiés de l'étude FITNAS, menée conjointement par plusieurs organisations trans françaises et européennes¹¹.

Premièrement, **la transphobie est une expérience commune à l'immense majorité des personnes trans** : 85 % des enquêté·es rapportent avoir subi un « acte transphobe ».

Cette transphobie se manifeste sous différentes formes - discriminations (60 %), harcèlement (59 %), coups (13 %) - et se déploie dans de nombreux contextes – dans la rue (50 %), au travail (33 %), sur internet (30 %), en famille (29 %), dans les relations amicales (15 %) ou encore au sein du couple (6 %).

L'enquête nous permet ainsi de mesurer en partie les conséquences de la transphobie : 69 % des enquêté·es ont perdu contact avec un·e ou plusieurs ami·es suite à leur transition, 42 % avec des membres de leur famille, mais 28 % déclarent aussi avoir perdu leur emploi pour cette raison.

Cette marginalisation et ces discriminations ont d'autres effets très concrets. L'enquête nous montre ainsi que 20 % des enquêté·es déclarent avoir eu des ITT (Incapacité Totale de Travail) suite à des actes transphobes, 57 % avoir fait une dépression et 18 % une tentative de suicide.

Les personnes trans sont donc victimes de violences physiques et verbales de manière disproportionnée, aussi bien en termes de fréquence qu'en termes d'intensité. Comme nous l'avons vu, ces agressions peuvent avoir des conséquences drastiques sur la santé physique et mentale des personnes concerné·es.

¹⁰ Karine Espineira, Arnaud Alessandrini, *La transphobie*, Comité Idaho — <https://www.memoire-sexualites.org/wp-content/uploads/2017/01/IDAHO-La-Transphobie-juill-14-5-16.pdf>

¹¹ Premiers résultats de l'enquête FITNAS 2024, menée par Transgender Europe, le FLIRT, l'Espace Santé Trans et Fransgenre. Disponible sur ce lien : <https://www.instagram.com/p/DYb3lkkjXNo>

En ce sens, on peut dire qu'elles sont victimes de **stress minoritaire**. Ce concept permet de penser les conséquences sur la santé des discriminations vécues par les personnes minorisées.

La réalité de ces discriminations crée un état de stress, qui même lorsqu'elles ne sont pas vécues directement, place les individu-es dans une situation de vigilance et d'appréhension. **Cette appréhension amène à intérioriser la stigmatisation et à développer des stratégies d'évitement** qui peuvent notamment mener à l'isolement et à la dégradation de la santé physique et mentale¹².

Le stress minoritaire amène aussi à un moindre recours de certains services par crainte d'actes ou de propos transphobes. Là aussi l'enquête donne un aperçu de l'ampleur de ces « limitations d'accès » par anticipation (47 % pour l'accès à des espaces de soin, 26 % pour une formation ou scolarisation et 24 % pour l'accès à un logement).

Le contexte spécifique du travail

La transphobie ne s'arrête évidemment pas aux portes du travail. **Grande difficulté d'accès à l'emploi, discriminations salariales, non-respect de l'identité ou encore violences sur le lieu de travail sont ainsi autant de manifestations de la transphobie au travail.**

À l'heure où nous écrivons ce guide, une enquête sur le contexte français vient d'être lancée mais n'est pas encore terminée¹³. Nous nous appuyons donc sur les quelques enquêtes existantes, sur les enquêtes sur les LGBTIphobies en général, et sur nos expériences respectives.

L'accès à l'emploi et le recours à l'économie souterraine

L'accès à l'emploi des personnes trans est compliqué par les discriminations transphobes. Une première manière de l'observer, c'est que les allocataires du RSA ou personnes au chômage sont surreprésentées chez les personnes trans, 16,5 % du panel de l'enquête IDAHO de 2014.

Ces discriminations à l'embauche agissent au moment des recrutements, où les personnes trans vont être moins recrutées dès que l'employeur saura qu'elles sont trans, mais a aussi des effets en amont. Selon l'enquête IDAHO, 40 % des sondé-es se sont ainsi déjà limité-es l'accès à un travail de peur d'un comportement transphobe, 25 % se sont limité-es l'accès à une formation.

Ces difficultés d'accès à l'emploi sont décuplées pour les personnes migrantes, et souvent sans-papiers, qui ont pu avoir fui leur pays d'origine pour pouvoir transitionner.

Ces difficultés amènent ainsi de nombreuses personnes trans à avoir recours à l'économie souterraine et informelle afin de garantir leur survie économique, notamment le travail du sexe ou le trafic de drogue. Dans une enquête américaine de 2015 sur un panel de 6400 personnes, 10,8 % des répondant-es déclaraient par exemple avoir pratiqué le travail du sexe¹⁴.

¹² Scandurra, C., Vitelli, R., Maldonato, N.-M., Valerio, P. et Bochicchio, V. (2019). *Une étude qualitative sur le stress minoritaire ressenti par les personnes transgenres et de genre non conforme en Italie*. *Sexologies*, . 28(3), 142-146.

¹³ Il s'agit de l'enquête « Trans & Travail » menée par menée par l'Institut National d'Études Démographiques (Ined) et la chercheuse Lou Cuenot. Voir <https://trans-travail.site.ined.fr/fr>

¹⁴ *Meaningful Work, Transgender experiences in the sex trade*, Best Practices Policies, National Center for Transgender et Red Umbrella Project, Décembre 2015

Les discriminations au travail

Même pour ceux qui accèdent à l'emploi, les discriminations ne s'arrêtent pas. Les personnes trans sont surexposées aux discriminations et aux violences dans le cadre de leur travail. Le coming out ou la découverte de la transition est ainsi un moment charnière et de forte vulnérabilité, **28 % des répondants de l'enquête IDAHO déclarent ainsi avoir perdu un travail du fait de leur transition.**

Les premiers résultats de l'enquête FITNAS 2024 donnent aussi des chiffres également alarmants :

- 63 % des répondant-es rapportent des commentaires ou comportements négatifs ou d'autres violences dans leur recherche d'emploi ou sur leur lieu de travail
- 34 % disent vivre des situations de harcèlement au travail

La discrimination salariale

La transphobie a aussi des effets sur le salaire, qui révèlent les effets croisés de la transition et du sexisme. Une enquête de deux chercheur-euses hollandais-es de 2015¹⁵, basée sur les données de l'institut national de statistiques des Pays-Bas, permet de montrer que les personnes trans perdent en général entre 7 % et 11 % de leur salaire après leur transition. Il faut garder en tête que cette enquête utilise les statistiques de changement de mention de sexe à l'état civil. On peut estimer que cela entraîne une surreprésentation d'un « certain type » de profils de personnes trans, et ne permet pas d'avoir accès à certaines informations, notamment la situation des personnes non-binaires.

L'enquête permet de mieux comprendre les spécificités de cette perte de salaire, notamment le fait qu'elle diffère en fonction des parcours de transition.

Ainsi, **les femmes trans, perdent entre 16 % et 23 % de leur salaire.** C'est la conséquence de la combinaison de trois éléments :

- un salaire de « départ » plus haut, sensiblement égal à celui des hommes, mêmes si elles sont près de 20 % de moins en emploi avant leur transition
- les effets négatifs des inégalités salariales de genre maintenant qu'elles sont perçues et traitées comme des femmes
- les effets des discriminations transphobes sur le salaire

Du côté des hommes trans, l'étude indique qu'ils semblent conserver sensiblement le même salaire qu'avant leur transition. Là aussi c'est la combinaison de trois facteurs :

- un salaire de « départ » plus bas que les femmes trans avant leur transition
- les effets positifs des inégalités salariales de genre maintenant qu'ils sont perçus et traités comme des hommes
- les effets des discriminations transphobes sur le salaire, qui finissent par « annuler » l'augmentation due au fait d'être perçus en tant qu'hommes

¹⁵ « Is There a Penalty for Becoming a Woman? Is There a Premium for Becoming a Man? Evidence from a Sample of Transsexual Workers » Lydia Geijtenbeek, Erik Plug, mai 2015

Il ne s'agit donc pas de dire que les hommes trans ne subiraient pas de discriminations au travail, leur transition a bien un impact sur leur trajectoire salariale, et sur les discriminations qu'ils peuvent vivre. Par contre, cette enquête souligne l'importance de la transmisogynie, qui discrimine doublement les femmes trans, parce que femme, et parce que trans.

La persistance des autres violences sexistes et lgbtphobes

Ainsi, les violences envers les personnes trans ne s'arrêtent pas quand une personne trans peut passer pour une personne cis de son genre de destination. Il persiste d'abord **la menace des violences qui peuvent survenir si leur parcours trans vient à être découvert**. Ensuite, comme nous venons de l'expliquer, **les femmes trans sont toujours victimes de misogynie, et en conséquence sont surexposées aux violences sexistes et sexuelles**. Enfin, pour les personnes qui ne cherchent pas nécessairement à « passer » pour un genre ou l'autre, **le fait d'être « visiblement » trans continue de les exposer aux violences et aux discriminations**.



STÉRÉOTYPES TRANSPHOBES

« LES TRANS SONT DE LEUR SEXE DE NAISSANCE, C'EST DE LA BIOLOGIE ! »

C'est faux. Le « sexe biologique » n'existe pas en tant que catégorie objective et irréfutable qui devrait guider toute notre existence.

Ce sont des catégories construites autour de plusieurs critères (caractéristiques sexuelles primaires et secondaires, gamètes, hormones, chromosomes...) qui sont en réalité plus poreuses qu'on ne le croit et présentent une large gamme de variations. La conception de deux sexes biologiques comme deux « boîtes hermétiques » est en fait largement influencée par l'idéologie patriarcale, à laquelle même les biologistes ne sont pas étanches.

Plus particulièrement, les parties génitales et les chromosomes sont mis en avant comme critère d'entrée à la catégorie des femmes. Cependant, même les femmes cis par exemple (dont l'état civil assigné à la naissance correspond au statut social voulu) ne sont pas forcément conformes aux normes biologiques sous-entendues par cet argument. En effet, certaines femmes cis n'ont pas ou plus d'utérus, sont stériles ou ont des taux d'hormones variables. Réduire l'appartenance à une catégorie de sexe à des facteurs biologiques exclut ces personnes, dont l'appartenance à la catégorie sociale des femmes n'est pourtant généralement pas remise en question. Des mécanismes de « dégenrement » existent aussi pour certaines femmes cis, qui s'inscrivent notamment dans des dynamiques racistes, comme certains ressorts de la misogynie, qui cible spécifiquement les femmes noires. Confiner le rôle social des femmes à certaines conditions biologiques est donc non seulement transphobe mais aussi misogyne.

Enfin, dans l'écrasante majorité de nos interactions quotidiennes, il est faux de dire que nous nous baserions sur le « sexe biologique » prétendument objectif pour assigner un genre aux personnes que nous croisons. On se réfère en réalité à des critères sociaux et morphologiques, dont l'immense majorité peuvent potentiellement être modifiés au cours d'une transition.

« LES FEMMES TRANS ONT UN AVANTAGE DANS LE SPORT ! »

C'est faux, les femmes trans ne sont pas surreprésentées chez les athlètes victorieuses depuis qu'elles sont autorisées à concourir.

Les tests hormonaux aux seuils arbitraires, concernant principalement les taux de testostérone dans les catégories féminines, discriminent aussi des femmes cis, souvent racisées et ne correspondant pas aux standards occidentaux de féminité.

« LES FEMMES TRANS NE VIVENT PAS DE SEXISME ! »

C'est faux, les femmes trans vivent au quotidien le sexisme et la transmisogynie, parce qu'elles sont perçues comme des femmes et/ou comme des déviantes à l'ordre patriarcal.

Les statistiques montrent toutes un déclassement évident des femmes trans, dans leur contexte professionnel comme dans d'autres dimensions de leur vie¹⁶. Quand elles sont perçues comme trans, elles subissent des actes transmisogynes particulièrement violents comme des agressions physiques, psychologiques ou sexuelles. Lorsqu'elles sont perçues comme des femmes, elles subissent des actes sexistes comme le harcèlement de rue, doublé du risque de nouvelles violences si le fait qu'elles sont trans venait à être découvert. Engager un processus de transition, qu'il soit physique ou social, est donc suffisant pour subir le sexisme.

« LES TRANS RENFORCENT LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ! »

Comme tout le monde, les personnes trans subissent les stéréotypes de genre. C'est au contraire bien souvent la transphobie et l'enbyphobie qui les forcent à s'y conformer encore plus fortement pour ne plus être perçues comme trans et subir des violences transphobes.

De plus, les stéréotypes de genre ne se structurent pas à l'échelle individuelle. Ils sont les produits de la société patriarcale et du capitalisme, qui les maintiennent à travers diverses institutions et mécaniques systémiques. Concrètement, les personnes trans doivent encore aujourd'hui passer devant un tribunal pour faire modifier leur mention de sexe à l'état civil. Il est très courant que l'État, par le biais des tribunaux, juge qu'une personne ne ressemble « pas assez » à un homme ou à une femme, renforçant ainsi lui-même les stéréotypes de genre et forçant les personnes trans à adopter des stratégies pour s'y conformer et accéder à la sécurité et à leur droits.

¹⁶ Emmanuel Beaubatie. *Le genre précède le changement de sexe*. Matérialismes trans, 2021v

« L'HOMOPHOBIE FORCE LES HOMOSEXUEL·LES À TRANSITIONNER »

Que ce soit avant, pendant ou après leur transition, il y a des personnes trans à tous les endroits du spectre des orientations sexuelles et amoureuses.

Ce n'est donc pas l'homophobie qui pousserait les homosexuel·les à transitionner pour s'en protéger. Comme on l'a vu, être une personne trans est loin de protéger des violences, et celles à caractère transphobe se combinent souvent à l'homophobie ou la lesbophobie.

Il est aussi important de noter qu'il y a plusieurs traditions de non-conformité aux codes de genres dans plusieurs aspects de la culture des milieux homosexuels. L'exemple le plus connu étant celui des lesbiennes « butch » qui s'approprient des codes de genre traditionnellement masculins. Cela ne traduit cependant pas nécessairement une volonté de transitionner ou une identité non-binaire.

« QU'EST-CE QUI EMPÊCHERAIT LES AGRESSEURS DE SE FAIRE PASSER POUR DES FEMMES TRANS ? »

Les femmes trans ne sont pas des agresseuses déguisées, et les chiffres des violences sexuelles et sexistes montrent bien que les hommes n'ont pas besoin de se faire passer pour des femmes pour commettre des agressions et des violences.

Les femmes trans sont au contraire l'une des cibles privilégiées des violences masculines, au même titre que les femmes et les minorités de genre.

Policer qui peut entrer dans les espaces féminins sur ces bases est au détriment non seulement des femmes trans mais aussi des femmes cis, surtout celles qui ne correspondent pas à une féminité conventionnelle.

« ÊTRE TRANS, C'EST UNE MALADIE MENTALE »

Les personnes trans sont psychiatrisées et pathologisées par le corps médical depuis de nombreuses années, notamment parce que les institutions psychiatriques souhaitent contrôler qui a accès ou non aux moyens de transitionner.

Cette catégorisation comme maladie psychiatrique a été levée en France par le gouvernement en 2009 et par l'OMS en 2019. La transition est une situation sociale, celle de quitter la catégorie sociale de sexe qui nous a été assignée, pas une maladie mentale. Les raisons qui mènent à la transition sont multiples et ne sont au fond pas ce qui importe. Il est cependant important de noter que la suppression de la transidentité comme maladie mentale n'a pas mis fin au contrôle psychiatrique et à l'enfermement des personnes trans, à travers d'autres critères et motifs de justification.

« ÊTRE TRANS C'EST UN CHOIX »

Les raisons pour lesquelles des personnes transitionnent leur appartiennent.

Certaines personnes décrivent leur transition comme une nécessité, d'autres peuvent la décrire comme un choix. Si pendant un temps, les mouvements trans ont mobilisé l'argument du « non-choix » pour justifier leur nécessité d'accéder aux soins et aux moyens de transitionner, cet argumentaire est aujourd'hui largement critiqué.

Les personnes trans ne doivent pas avoir le droit de transitionner uniquement parce qu'elle n'auraient « pas le choix », ce qui revient à les pathologiser. L'engagement dans un processus de transition se fait en réaction à la discordance entre la manière dont une personne est perçue et la manière dont elle se perçoit ou souhaiterait être perçue. Cette discordance peut causer de la dysphorie de genre, mais ce n'est pas nécessairement le cas ni un critère pour transitionner. C'est le besoin et/ou la volonté de changer cette perception, et donc sa position sociale, qui amène à transitionner.

La question du choix ou des raisons importe en réalité assez peu. De fait, des personnes transitionnent, et cette transition les expose à des violences transphobes intolérables qui doivent cesser. Qu'iels le fassent parce qu'iels l'ont choisi ou parce que c'est une nécessité est bien souvent impossible à distinguer et ne change rien à la nécessité de lutter contre la transphobie.

« ON FORCE DES ENFANTS ET DES ADOS À TRANSITIONNER »

Le meilleur accès à l'information sur la transition aujourd'hui, combiné à l'impression qu'un coming out est soudain, donne un air d'« effet de mode » au fait que des mineur-es se décrivent de plus en plus comme trans.

Le coming out est très souvent le résultat d'un long travail de questionnement. Pendant cette période de questionnement, il est parfaitement normal que la personne se rapproche de personnes et d'espaces trans. De plus, il n'existe pas de processus de transition médicale pour les enfants. Les traitements pour les adolescent·e·s reposent sur des inhibiteurs de puberté et sont entièrement réversibles. Aucune opération médicale n'est pratiquée sur des enfants ou adolescent·e·s.

Tout cela impliquerait bien sûr que les mineur-es en question seraient encouragé·es à transitionner. La réalité est toute autre : beaucoup de personnes majeures ou mineures sont activement découragées d'engager un processus de transition.

« LA NON-BINARITÉ ÇA N'EXISTE PAS, IL FAUT CHOISIR ! »

La délégitimation de l'existence des personnes non-binaires et l'injonction à faire un choix entre homme et femme repose sur l'idée que seule les « hommes » et les « femmes » seraient réelles.

Pourtant, les frontières de ces catégories ont évolué avec le temps, et sont en réalité construites. Elles diffèrent ainsi en fonction des contextes géographiques, sociaux, politiques et de la manière dont sont organisés les rapports sociaux de sexe.

Déclarer qu'il est impossible d'exister hors ou entre ces catégories, pourtant elles-mêmes construites et évolutives, c'est donc les naturaliser. En réalité, il n'y a pas besoin de choisir entre elles si on ne le souhaite pas, et vouloir renforcer les frontières de ces catégories, c'est contribuer à restreindre la liberté de toutes.

« LES PERSONNES NON-BINAIRES SONT ANDROGYNES »

La non-binarité ne se résume pas à l'androgynie.

C'est une manière comme une autre de chercher à sortir des normes binaires du genre, mais il en existe de nombreuses autres, comme par exemple la fluidité de genre. Toutes les personnes non-binaires ne souhaitent donc pas avoir une expression de genre dites « neutre » ou « androgyne » et chacun·e d'entre elles exprime cette identité selon son besoin et ses envies.

Agir syndicalement contre la transphobie

S'ils ne le sont pas encore assez, les syndicats doivent devenir un outil contre la transphobie, notamment au travail.

Pour cela, il faut que les équipes syndicales se forment sur le sujet, et échangent sur leurs pratiques, pour s'enrichir des expériences de défense et de lutte faites sur le terrain.

AGIR SYNDICALEMENT CONTRE LA TRANSPHOBIE

À partir de plusieurs expériences et d'autres ressources existantes, cette section du guide liste des textes juridiques sur lesquels s'appuyer, propose des conseils stratégiques et élabore des pistes d'actions pour les besoins les plus fréquents au cours d'un parcours de transition.

Les stratégies évoquées, et celles qui seront peut-être construites à partir des outils proposés dans cette section, doivent être adaptées en fonction de votre contexte. On ne mène par exemple pas le même type de stratégie dans une structure de 11 salarié·es ou de 300 salarié·es car on ne dispose pas des mêmes ressources : absence de CSE ou CSE d'entreprise de plus ou moins de 50 salarié·es, section syndicale et délégué·e syndical·e ou pas, responsable des ressources humaines ou pas, collègues à mobiliser ou pas...

Les biais des conseils de cette partie

Si ce guide s'adresse évidemment à toutes et tous peu importe son secteur, il a malgré tout été construit par des militant·es de Solidaires Informatique.

Par conséquent vous y trouverez peu de conseils spécifiques à la fonction publique ainsi qu'un probable biais sur le cadre de travail, souvent dans des bureaux pour notre champ de syndicalisation. Enfin, une partie des conseils ne sont applicables que pour les entreprises disposant d'un CSE, mais nous avons cherché à proposer au maximum des pistes d'actions pour tous les contextes, même les plus petites entreprises.



TEXTES LÉGAUX

Le droit est une base pour appuyer l'action syndicale. Il ne se suffit cependant pas à lui-même, et est loin de couvrir toutes les situations, qui peuvent nécessiter des revendications et actions qui peuvent aller au-delà de ce qui figure dans le droit. C'est particulièrement vrai pour les questions trans, où le cadre juridique est bien souvent vieillissant et peu adapté, notamment par sa structuration binaire.

Cette section présente les principaux textes juridiques sur lesquels vous pourrez vous appuyer dans votre action. La plupart sont le résultat des mobilisations des mouvements syndicaux, féministes, trans et LGBTI+.

Les textes spécifiques aux questions trans

Plusieurs textes spécifiques aux personnes trans peuvent être des ressources sur lesquelles s'appuyer dans vos actions et stratégies.

Loi « de modernisation de la justice du XXI^e siècle » – 2016

L'article 56 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle¹⁷ contient une série de dispositions pour les personnes trans, notamment la simplification de la procédure de changement de prénom et de mention de sexe.

L'application de cette loi a été précisée par la suite dans deux circulaires d'applications :

- la circulaire du 17 février 2017¹⁸ qui précise l'application de l'article 56.
- la circulaire de politique civile du 8 janvier 2026¹⁹, qui « rappelle fermement aux juridictions et aux officiers d'état civil le droit en vigueur depuis la loi du 18 novembre 2016 ».

Les décisions-cadres du défenseur des droits – 2020 et 2025

Le Défenseur des Droits formule une série de recommandations (pour le secteur public, pour les acteurs privés...) appuyées sur des situations dont il a été saisi. Deux décisions-cadres ont été publiées sur les droits des personnes trans (en 2020 et en 2025).

De nombreuses recommandations concernent le cadre professionnel et peuvent servir d'appui pour votre action syndicale. C'est la dernière décision-cadre en date qui est la plus complète et sur laquelle vous pouvez vous baser, la « Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2025-112 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres²⁰ ». La septième partie, de la page 53 à 58, est consacrée à l'emploi, et formule sept recommandations à destination des employeurs.

¹⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000033423876

¹⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/42004><https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/42004>

¹⁹ <https://www.dilcrahd.gov.fr/ressources/circulaire-sur-le-changement-de-prenom-et-de-sexe-letat-civil>

²⁰ https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22780

Les textes relatifs aux violences sexistes et sexuelles

D'un point de vue légal, il n'existe pas de textes de loi traitant spécifiquement de la transphobie. Cependant, les violences transphobes rentrent pleinement dans le cadre des violences dites sexistes et sexuelles. Elles peuvent se traduire de différentes façons sur les lieux de travail et s'insérer dans les catégories juridiques suivantes : agissements sexistes, injures, harcèlement moral, harcèlement sexiste et sexuel, agressions sexuelles, discriminations directes, discriminations indirectes.

Avant de rentrer dans le détail, il faut se rappeler que l'entreprise est responsable de la santé physique et mentale de ses employé-es. Elle a une obligation de résultats dans la protection de ses salarié-es ; elle ne peut pas ignorer un appel à l'aide ou l'expression d'une douleur de la part de ses salarié-es²¹.

Agissement sexiste

Depuis 2015, le Code du Travail punit les agissements sexistes. Ces derniers peuvent être de toute nature (SMS, propos tenus, commentaires sur la tenue vestimentaire, gestes déplacés, affichages d'images à caractère érotique, etc.), liés au sexe d'une personne et portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant²².

En revanche, les agissements sexistes ne sont pas punis par le Code Pénal. À l'échelle spécifique des vécus trans et/ou intersexes, les actes qui peuvent par exemple être considérés par la loi comme des agissements sexistes (liste non exhaustive) sont :

- commenter de manière humiliante l'identité de genre d'une personne (par exemple, dire que la transidentité est « anormale ») ;
- faire des commentaires sur les injonctions vestimentaires liées au genre ;
- tenir des propos, des « blagues », des chants transphobes.

Il est à noter que les agissements sexistes, s'ils sont répétés, peuvent relever du harcèlement sexuel.



« [...] au réfectoire de l'entreprise, j'ai un souvenir mémorable d'une fois où je m'adressais spécifiquement à un ami en lui disant que j'étais terrifié quand j'allais dans les usines agro-alimentaires car on a des vestiaires collectifs (je n'aime pas spécialement être à moitié nu avec des inconnus, étant assez pudique). Et là, de l'autre bout de la pièce, j'entends mon manager qui commence à m'expliquer qu'il existe des bandes pour comprimer les seins. Devant une dizaine de personnes qui ne suivaient pas la conversation, et alors que celle-ci ne portait pas vraiment sur ma poitrine (car je portais de toute façon un binder), un de mes supérieurs a visiblement considéré que mon corps pouvait être un sujet de conversation sympa pour la pause du midi ».

— Cesare, inventeur

²¹ Articles L4121-1 à L4121-5 — Code du travail

²² Article L1142-2-1 — Code du travail

injure

L'injure, en raison de l'identité de genre, est punie par le Code Pénal. La peine varie entre 1 500€ d'amende et 45 000€ d'amende (assortie d'un an de prison) selon que l'injure soit publique ou privée²³.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés – sans connotation sexuelle – qui porte atteinte à la dignité et aux droits de la personne qui les subit, dégrade ses conditions de travail, menace son évolution professionnelle, etc²⁴.

Peuvent être considérés comme du harcèlement moral :

- le refus d'utiliser le bon pronom pour s'adresser à une personne trans.
- l'usage du « deadname », « morinom », « nom de naissance » pour s'adresser à une personne ayant demandé à être appelée par un prénom différent.
- l'outing, à savoir, le fait de dévoiler qu'une personne est trans, intersexe ou non-binaire à une tierce personne. Ce point est spécifiquement protégé par l'article L226-1 du Code pénal.
- toute mention non sollicitée, non initiée par la personne, au sujet de son intersexuation, sa non-binarité ou sa transidentité.



« [...] « Dès mon coming-out, j'ai demandé à ce qu'on change le prénom sur mon outil de travail. On me l'a refusé au motif que je n'avais pas encore obtenu le changement à l'état civil (ce qui est déjà une infraction mais soit ...).

Lorsque j'ai enfin obtenu le changement de prénom à la mairie, j'ai réitéré ma demande auprès du service informatique qui a encore reporté à plus tard. Un an après, j'avais toujours [ancien prénom] qui s'inscrivait en grand sur mon PC du travail dès que je l'ouvrais. C'était super à expliquer en clientèle quand on me demandait pourquoi j'avais un prénom de fille en nom d'administrateur sur le PC ... ».

— Arieh, auditeur comptable



« Personne ne comprenait pourquoi je fuyais comme la peste le réfectoire de l'entreprise. La vérité c'est que deux ans après mon coming-out et malgré mon aspect masculin, la commerciale continuait à s'adresser à moi exclusivement au féminin. Au début je laissais couler, d'autant qu'aucun de mes collègues ne prenait la peine de me défendre. Mais petit à petit, de nouveaux collègues sont arrivés et ils ne savaient pas que j'étais trans. J'avais peur que les « étourderies » de la commerciale vende la mèche alors je me suis reclus dans mon coin. C'est difficile parce qu'elle était pas foncièrement hostile, on peut pas dire à quelqu'un qui te dit « Que tu es gentille ma petite [ancien prénom] » que c'est une transphobe acharnée. Mais elle me mettait en danger, qu'est-ce qu'il se passerait si un jour quelqu'un de vraiment hostile à mon existence comprenait à cause de son comportement ? »

— Cesare, inventeur

²³ Article R625-8 — Code pénal / Article 33 — Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

²⁴ Articles L1152-1 à L1152-6 — Code du travail

Harcèlement sexuel

Dans le Code du Travail²⁵, le harcèlement sexuel peut revêtir deux formes :

- des agissements sexuels (tels que définis précédemment) répétés ;
- toute forme de pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle en échange d'une éventuelle contrepartie (embauche, prime, promotion, maintien en poste, etc.).

L'intention du ou des harceleurs n'entre pas en compte dans la caractérisation du harcèlement sexuel²⁶. En revanche, l'absence de consentement de la victime est déterminante.

Le Code Pénal reprend globalement cette définition, en l'élargissant²⁷ :

- le harcèlement sexuel peut être constitué s'il est le fait de plusieurs personnes qui agissent de manière concertée ou non, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Le Code Pénal précise que la peine est aggravée dans certains cas, notamment lorsque le harcèlement est pratiqué par une personne qui abuse de son autorité hiérarchique, par un groupe de personnes de manière concertée, ou par l'utilisation de communication publique en ligne.

À l'échelle spécifique des vécus trans, non-binaires et/ou intersexes, peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel (liste non exhaustive) :

- les commentaires sur le « passing », à savoir la capacité à être perçu·e comme appartenant à son genre d'arrivée (par exemple : faire des commentaires sur le physique pas assez / trop féminin ou masculin, utiliser des termes insultants).
- les questions sur le parcours de transition de la personne, sur son souhait d'avoir recours ou non à des opérations chirurgicales, un traitement hormonal, etc.
- les questions et commentaires intrusifs sur l'anatomie réelle ou supposée d'une personne trans, non-binaire et/ou intersexe.

Harcèlement sexuel d'ambiance

La Cour d'Appel d'Orléans a établi en 2017 la notion de harcèlement sexuel d'environnement ou d'ambiance. Sans viser directement une personne, l'accumulation sur le lieu de travail de propos obscènes, imageries sexistes, provocations vulgaires peut relever du harcèlement sexuel d'ambiance²⁸.

²⁵ Article L1153-1 — Code du travail

²⁶ 14-85.591 - 18 novembre 2015 — Cour de Cassation criminelle

²⁷ Article 222-33 — Code Pénal

²⁸ Cours d'appel d'Orléans, 7 février 2017, RG n° 15/02566

Agressions sexuelles

Le terme désigne toute atteinte sexuelle sans pénétration (attouchements sur les parties du corps connotées sexuellement : les seins, la bouche, les cuisses, le sexe, les fesses) commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace.

Les chantages sexuels portant sur les promotions, les menaces de mutation, les formations, l'emploi, les rémunérations, etc. relèvent de l'agression sexuelle²⁹.



²⁹ Article 222-22 — Code Pénal

Les textes liés aux discriminations

Toute distinction entre des employé·es, fondées sur leur sexe, leur identité de genre, leur apparence physique, leur patronyme, etc., est une discrimination, et relève du Code du Travail³⁰ et du Code Pénal³¹.

Les discriminations

Sont notamment visées les discriminations portant sur le recrutement, les stages, les formations, les rémunérations, les licenciements, les promotions, etc.

Un·e employé·e discriminé·e peut obtenir des tribunaux la nullité de la mesure discriminatoire. Dans le cas d'un licenciement discriminatoire, l'employé·e peut ainsi être réintégré·e et prétendre à une indemnité égale au maximum des salaires entre son licenciement et sa réintégration.

L'employé·e peut également refuser et prétendre à une indemnité d'un montant supérieur aux salaires de ses 6 derniers mois (en plus des réparations du préjudice ou de l'indemnité de licenciement).

À l'échelle spécifique des vécus trans et/ou intersexes, peuvent être considérés comme des discriminations (liste non exhaustive) :

- un ordre de la hiérarchie demandant que l'employé·e ne doit plus être au contact de la clientèle à cause de son apparence physique ;
- le refus d'un poste, d'une promotion ou d'une augmentation salariale au motif que l'employé·e est une personne trans ;
- une promesse d'embauche rompue suite à la découverte de l'identité de genre de l'employé·e qui postule.

Discriminations indirectes

La loi introduit la notion de discrimination indirecte et la décrit comme « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes³² ».

Allant dans ce sens, le Code du Travail³³ précise qu'aucun·e employé·e ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé, en raison de son orientation sexuelle, une mutation dans un État pénalisant l'homosexualité. Cette mesure légale est tout à fait transposable pour la question de l'identité de genre.

À l'échelle spécifique des vécus trans et/ou intersexes, pourrait par exemple être considéré comme une discrimination indirecte le fait de conditionner une promotion ou un avancement de carrière à un voyage dans une succursale située dans un pays où la transidentité est pénalement répréhensible.

³⁰ Article L1132-1 — Code du Travail

³¹ Article 225-1 à 225-4 — Code Pénal

³² Article 1 — Loi n°2008-496 du 27 mai 2008

³³ Article 1132-3-2 — Code du Travail

JURISPRUDENCES ET DÉCISIONS DE JUSTICE

Si les discriminations concernant les personnes trans sont évidemment une réalité au travail comme les chiffres nous l'ont montré, peu de cas sont encore portés devant la justice. Voici quelques décisions et jurisprudences sur lesquelles vous pouvez malgré tout vous appuyer.

Discrimination en raison de l'identité de genre

Le 24 juin 2024, les prud'hommes d'Angers ont condamné un restaurant pour « harcèlement moral caractérisé » et « discrimination liée à son identité de genre » envers une salariée trans³⁴. À notre connaissance et à celle du collectif Queer Parlons Travail, **il s'agit de la première condamnation d'un patron pour ce motif.**

La salariée s'était rendue sur son lieu de travail vêtue et maquillée en accord avec son identité, telle que dans sa vie quotidienne. Alors que ses collègues respectaient sa nouvelle identité, son patron lui a interdit de se maquiller et de s'habiller comme elle le souhaitait sur son lieu de travail, et a interdit à ses collègues d'utiliser le prénom et les pronoms adaptés.

La discrimination en raison de l'identité de genre a donc été caractérisée par « l'interdiction pour ses collègues d'utiliser son prénom féminin et de la désigner au féminin ». Elle a obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'entreprise, des dommages-intérêts au titre du harcèlement moral lié à la discrimination dont elle avait été victime en raison de son identité trans. Le harcèlement moral est caractérisé par le conseil des prud'hommes d'Angers en raison des conséquences négatives de ces actes sur la santé de la salariée.

Syntia, la plaignante victorieuse, est malheureusement disparue en 2025, victime de la transphobie. **Nous souhaitons lui rendre hommage dans ce guide.** Cette disparition nous rappelle que notre responsabilité de syndicaliste ne s'arrête pas aux démarches juridiques mais doit s'étendre aux réseaux de solidarité autour des personnes. **Sa victoire est celle de toutes les personnes trans et doit être un appui pour continuer à construire le rapport de force pour notre émancipation.**

Discrimination à l'embauche

Les prud'hommes de Tours ont statué le 4 juin 2015 sur une affaire dans laquelle une femme trans, après avoir réalisé avec succès toutes les étapes d'un recrutement, a vu son embauche annulée après l'envoi de documents administratifs où est mentionné son prénom masculin. Les prud'hommes ont tranché en faveur de l'employée et attestent du caractère discriminatoire³⁵.

³⁴ N°23/00342, 24 juin 2024 — Conseil des Prud'hommes d'Angers

³⁵ N°14/00448, 4 juin 2015 — Conseil des Prud'hommes de Tours

Discrimination sur l'habillement

La Cour de Cassation a statué le 11 janvier 2012 sur une affaire de boucles d'oreille. Un serveur dans un restaurant est licencié parce qu'il porte des boucles d'oreilles ; l'entreprise le lui reproche de la manière suivante : « Votre statut au service de la clientèle au quotidien ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes. »

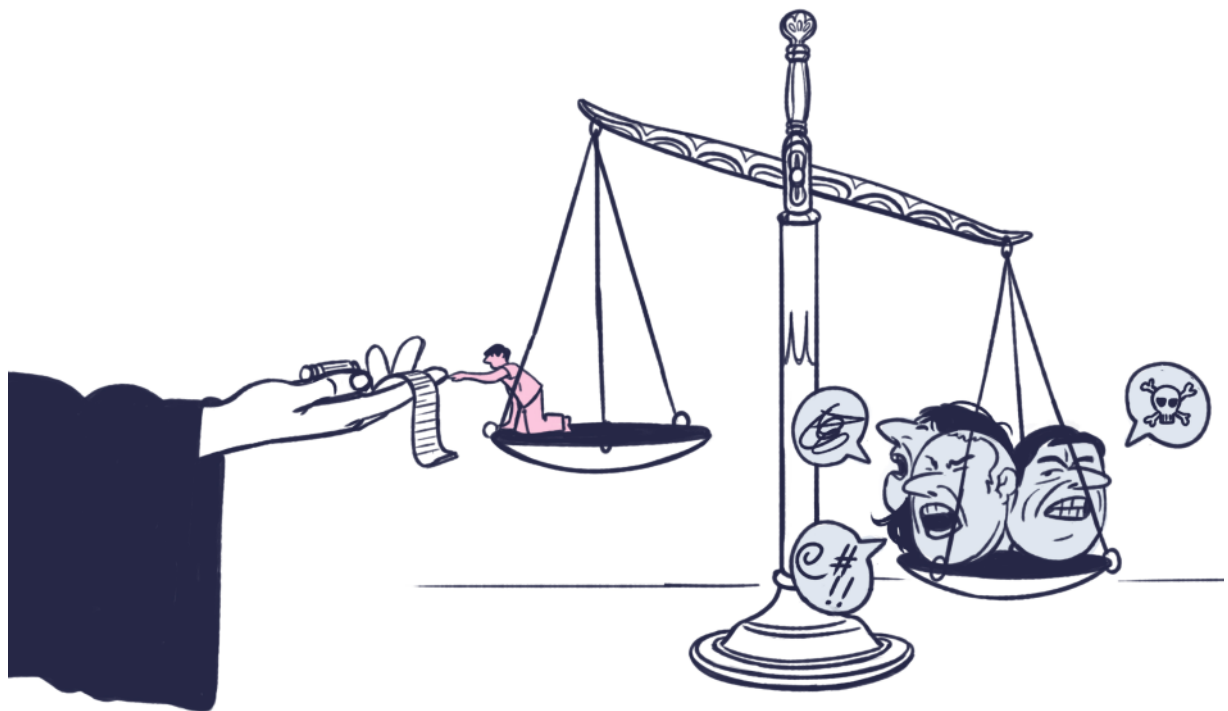
En reconnaissant le caractère discriminatoire de la situation, la Cour de Cassation exprime que les employé-es n'ont pas à subir de discriminations sur la façon dont iels expriment leur genre à travers leur tenue, même – et surtout – lorsque cette dernière ne correspond pas aux normes établies par la société³⁶.

Licenciement

La Cour d'Appel de Montpellier a jugé le 3 juin 2009 que le licenciement survenu suite à l'annonce par la salariée de son choix de changer d'apparence physique et de genre est un licenciement discriminatoire et donc nul³⁷.

Harcèlement moral et deadnaming

Le Défenseur des Droits estime que l'entreprise qui refuse de procéder aux changements de genre et de prénom liés à la transition et deadname de l'employé-e se rend coupable de harcèlement moral discriminatoire³⁸.



³⁶ 10-28.213, 11 janvier 2012 — Cour de Cassation

³⁷ N° RG06/06324, 3 juin 2009 — Cour d'appel de Montpellier

³⁸ MLD 2012-22, 28 mars 2012 — Défenseur des Droits

STRATÉGIES ET ACTIONS SYNDICALES

Les textes juridiques présentés précédemment sont des outils : ils ne sont réellement utiles qu'une fois mis en action par des équipes syndicales dans l'élaboration d'une stratégie, que ce soit dans le cadre d'un accompagnement individuel ou d'une mobilisation collective.

Ces stratégies d'actions sont à construire en fonction de votre contexte et des besoins des personnes victimes de transphobie ou qui ont besoin d'aménagement pour vivre au mieux leur transition dans le contexte professionnel.

Cette section du guide propose des pistes stratégiques, des conseils et les outils syndicaux que vous pouvez mobiliser pour accompagner les besoins récurrents des personnes trans. Il doit permettre aux équipes syndicales de se former et d'avoir les ressources adaptées pour répondre aux sollicitations.

Accompagner un coming out

Le coming out dans le contexte professionnel est un moment crucial pour les personnes trans, **et il peut être accompagné par le syndicat** pour s'assurer qu'il se déroule au mieux.

Pour commencer, si un·e collègue choisit de vous parler de sa transition, et de son souhait de faire son coming out, **veillez à garder cette information confidentielle**. C'est un élément de confiance de base dans l'accompagnement qui peut être mis en place, et un outing sans l'accord de la personne peut la mettre en danger. **N'évoquez donc jamais le fait que quelqu'un·e est trans sans son accord au préalable.**

Évaluer la situation de départ

Que vous planifiez vous-même de faire votre coming out ou que vous accompagnez un·e collègue qui souhaite le faire, il vous faut dans un premier temps évaluer la situation.

Il faut d'abord distinguer différents cadres possibles :

- une personne trans dont les collègues ou l'employeur ne savait pas qu'elle était trans voit sa situation révélée ;
- une personne trans va être embauchée dans l'entreprise et vous a contacté ;
- un·e collègue déjà salarié·e de l'entreprise souhaite faire son coming out dans son environnement professionnel.

Voici quelques questions que vous pouvez vous poser :

- Quels sont les éléments que la personne souhaiterait voir modifier (documents internes, comptes sur les outils numériques de l'entreprise, e-mail, badge, accès au vestiaire, photo individuelle et/ou collective, présence sur le site internet de l'entreprise...) ?

- Quelles sont les démarches d'état civil effectuées par la personne³⁹ ?
- Quelles sont les conditions de travail qui pourraient être impactées par le coming out (lien avec le public extérieur, relations client, collègues, déplacements professionnels...) ?
- Quels précédents existent dans l'entreprise sur lesquels vous pouvez vous appuyer pour chacun de ces éléments ? Que ceux-ci soient liés à la transition d'un·e autre collègue ou à d'autres motifs.
- Qui sont les potentiels « allié·es » dans l'entreprise (dans vos collègues, à la direction, aux ressources-humaines, au CSE...) ?
- Quels sont les aménagements qui pourraient être nécessaires pour faciliter les conditions de la transition de la personne ? Il peut s'agir de l'accès au congé hormonal, au télétravail ou un changement temporaire ou permanent de certaines missions ou de service par exemple.

Préparer les annonces

À partir de ces informations et des besoins de la personne qui souhaite faire son coming out, vous pouvez réfléchir aux méthodes d'annonce les plus adaptées.

Il n'y a généralement pas UN mais DES coming outs, et vous pouvez réfléchir au format et au moment pour chacune de ces annonces, en fonction des besoins, du contexte et des interlocuteur·ices. En présentiel, à distance, par mail, en réunion, par vous, ou par votre manager... Il n'y a pas de méthode universelle. Voici quelques pistes, qui sont évidemment adaptables et combinables entre elles :

En fonction des interlocuteur·ices

- **Annonce graduelle hiérarchiquement** : afin de se protéger au maximum, vous pouvez faire des annonces graduelles « hiérarchiquement », par exemple en en parlant dans un premier temps avec votre manager, si vous en avez un·e, pour organiser un rendez-vous avec votre direction ou les ressources humaines. Dans une plus petite structure, il peut s'agir d'en parler dans un premier temps à la direction et/ou à l'employeur·se avant de l'annoncer à l'équipe dans son ensemble. Cette méthode permet de s'assurer du soutien de sa direction, des ressources humaines ou de sa/son manager avant de l'annoncer au reste de l'équipe, et de se protéger ainsi en cas de réaction négative. Vous pouvez tout à fait demander à ce que ce soit votre hiérarchie elle-même qui fasse l'annonce afin de poser un cadre. Pour les rendez-vous avec la hiérarchie, nous vous recommandons d'avoir préparé en amont les textes et éléments (juridiques ou non) qui pourraient légitimer votre demande en cas de résistance ou de refus de l'employeur·se. Cependant, dans le cas d'une hiérarchie elle-même discriminante, il ne s'agit pas forcément d'une méthode adaptée car elle peut rapidement isoler la personne.

³⁹ Attention, cette question peut être considérée comme intrusive. Elle ne doit pas être posée dès le début de vos échanges et il faut porter attention à ne pas la présenter comme une injonction, les personnes trans ne souhaitent pas toutes changer leur état civil. Cependant, la réponse va venir changer vos demandes et justifications auprès de l'employeur. Il faut également rappeler que le fait d'avoir effectué ou non des démarches auprès de l'état civil n'est absolument pas nécessaire pour la très grande majorité des changements de documents. D'autant plus qu'avoir des documents professionnels à son prénom et son genre de destination sont des appuis précieux pour les démarches de changement de prénom et de mention de sexe à l'état civil. Faire son coming out professionnel avant les démarches de changement d'état civil est donc tout à fait normal.

- **Annnonce « affinitaire »** : Pour s'assurer par exemple du soutien des collègues face à une direction récalcitrante, la logique inverse peut aussi être mise en place. En mettant d'abord au courant vos collègues, en commençant par exemple par ceux qui sont les plus proches de la personne qui fait son coming out, vous pourrez appuyer les demandes de modifications à la direction, et potentiellement organiser une riposte collective en cas de blocage.
- **L'annonce aux personnes extérieures à l'entreprise** : Une fois vos collègues et votre hiérarchie mis au courant, il faut parfois également effectuer votre coming out auprès de client·e·s, de prestataires, de partenaires ou encore d'usager·ère·s de votre structure. N'hésitez pas à vous appuyer sur votre hiérarchie, qui est responsable de votre sécurité et de votre santé, pour effectuer une partie de ces annonces ou garantir qu'elle réagira en cas de problème. Vous avez également complètement le droit de mettre en place une phase de « tuilage » si c'est le plus adapté pour vous, par exemple en ne faisant votre coming out qu'auprès de vos nouveaux·elles client·es et pas de ceux avec qui vous êtes en train de terminer de travailler.

En fonction des moments et des moyens :

- **Au moment d'un retour de congés** : En préparant le coming out en amont avec la hiérarchie pour que vos documents soient modifiés, vous pouvez profiter de congés pour marquer une rupture. Une possibilité est, par exemple, de faire votre annonce (ou que votre direction le fasse pour vous) par email le soir de votre départ en congé. Ainsi, lors de votre retour, vous pourrez vous présenter de la manière dont vous le souhaitez, avec les changements de documents réalisés, et avec votre équipe mise au courant et les éventuelles questions intrusives posées à d'autres personnes qu'à celle qui fait son coming out.
- **Par mail / messagerie interne** : Pour éviter de multiplier les coming outs individuels et interpersonnels souvent stressants, vous pouvez prévenir vos collègues, ou demander à votre direction ou manager de le faire, via un email ou un message sur la messagerie interne.
- **Pendant une réunion d'équipe** : Si votre entreprise a des moments d'équipes sanctuarisés et que c'est adapté (en termes du nombre de collègues présent·es, de stress que cela peut causer, etc.), elles peuvent aussi être un cadre pour effectuer un coming out général, ou à l'équipe, le service, etc. avec lequel vous travaillez au quotidien. C'est souvent une bonne occasion pour préciser quelques éléments à vos collègues (les questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre, vos besoins, les interlocuteur·ices à contacter s'il y a des interrogations⁴⁰...). Pour alléger l'effet « révélation » qui peut être stressant, vous pouvez faire une annonce par email / messagerie interne la veille, puis faire une intervention dans une réunion d'équipe pour apporter d'autres éléments.
- **Accompagné d'un temps de sensibilisation** : Si c'est pertinent, vous pouvez aussi faire la demande qu'un temps de sensibilisation aux questions LGBTI+, aux questions trans ou aux discriminations soit organisé pour les salarié·es et la direction, à la suite du coming out. Ce temps de sensibilisation peut notamment être organisé par des structures externes spécialisées.

⁴⁰ L'autrice Daisy Letourneur a par exemple partagé le support de présentation qu'elle a utilisée pour faire son coming out de femme trans à ses collègues durant une réunion d'équipe : https://docs.google.com/presentation/d/1VxMiiYb3k_JcqBTITCQbVl9G2ih9Boj2MKkeFMgZl08/edit?slide=id.g5fee860e91_0_0#slide=id.g5fee860e91_0_0

Suivre les conséquences potentielles du coming out

Les semaines et mois qui suivent un coming out professionnel sont des moments de vulnérabilité. Il est important d'accompagner la personne dans cette période en lui proposant un cadre pour échanger sur sa situation et lui assurer le soutien du syndicat et de ses collègues.

C'est aussi dans cette période que peuvent particulièrement se manifester de nombreuses discriminations ou des signaux de discriminations à venir. Placardisation, harcèlement... Il faut être vigilant·e et ne pas hésiter à mobiliser tous les outils du syndicat pour les repérer et les empêcher.

Négocier des aménagements

Pour qu'une transition se passe au mieux au travail, **de nombreux aménagements peuvent être mis en place**. Ces aménagements peuvent être demandés pour une seule personne et prendre la forme d'un avenant au contrat de travail, ou faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une modification du règlement intérieur pour que toutes les employé·es actuel·les et futur·es en profitent. Ces aménagements sont bien sûr à adapter à l'organisation de l'entreprise et aux besoins des personnes concernées. Il n'est donc pas vraiment possible d'établir une liste exhaustive de ce qui peut être obtenu, mais voici quelques pistes.

Les horaires de travail

Pour commencer, demander une certaine flexibilité sur les horaires de travail peut grandement faciliter la vie des personnes trans : une transition implique généralement de nombreuses consultations médicales et convocations administratives. Avoir la possibilité de s'absenter au cours de la journée ou de partir plus tôt rend l'obtention d'une date de rendez-vous et l'organisation beaucoup plus simples. À noter que pour les personnes bénéficiant d'une Affection Longue Durée (ALD), il est toujours possible de s'absenter pour se rendre à des rendez-vous médicaux en rapport avec celle-ci⁴¹. Le médecin peut alors délivrer une attestation pour justifier de l'absence.

Le télétravail

De la même manière, avoir droit à des jours de télétravail peut aider à organiser sa transition : le temps de trajet gagné le matin ou le soir peut être mis à profit et pouvoir rester chez soi permet de se rendre à des rendez-vous médicaux qui laissent des traces visibles. Le télétravail permet aussi d'éviter le regard et les questionnements de collègues ou de client·es, notamment en début de transition.

⁴¹ Article L1226-5 - Code du travail

Les usages genrés

Plus généralement, le fonctionnement interne de l'entreprise est souvent **marqué par la division de genre** : certaines règles ou certains usages diffèrent entre hommes et femmes. On peut par exemple penser aux vestiaires, aux sanitaires ou aux codes vestimentaires. **Cette séparation stricte doit être assouplie voire abolie** pour répondre aux besoins des personnes trans, notamment des personnes non-binaires qui cherchent à y échapper.

La première question à se poser est si cette partition genrée est réellement nécessaire. Si ce n'est pas le cas, il faut demander à dégenrer cette mesure pour éviter de forcer les personnes à entrer dans une catégorie qui ne leur convient pas.

On pourrait appliquer cette logique dans le cas d'un accord d'entreprise qui permet un congé hormonal par exemple⁴². Un argument qui peut être mobilisé est qu'il est discriminatoire de séparer hommes et femmes sans raison⁴³. Dans certains cas, abolir cette distinction n'est pas possible légalement. C'est notamment le cas des sanitaires et des vestiaires, que le code du travail oblige à séparer entre personnel masculin et féminin⁴⁴. Il ne précise cependant pas comment l'appartenance à ces catégories est déterminée⁴⁵ ce qui permet une certaine marge de négociation.

En complément, l'association *l'Autre Cercle* précise dans son guide qu'à partir du moment où le nombre minimum de sanitaires pour femmes et pour hommes est atteint, il est possible d'aménager des toilettes inclusives et non genrées. Ainsi, une solution peut être de demander des sanitaires/vestiaires individuels et/ou mixtes. Si elle peut régler certains problèmes (par exemple une situation où une femme trans est mise en danger par l'utilisation des vestiaires des hommes mais où on lui refuse l'accès au vestiaire des femmes), cette solution présente cependant de sérieuses limites. Elle fait notamment perdurer l'idée que les personnes trans ne seraient pas réellement de leur genre de destination, ou dans le cas des personnes non-binaires, qu'elles formeraient simplement un troisième genre. Une autre solution peut être de simplement demander à ce que les personnes utilisent les espaces de leur choix. Selon l'option que vous choisirez de défendre, vous pouvez vous appuyer sur la recommandation 45 de la décision-cadre de la Défenseure des droits⁴⁶.

Au-delà des espaces genrés, certaines entreprises demandent à ce que des codes vestimentaires soient respectés, et ils sont souvent différents pour les hommes et les femmes. **Il faut privilégier la mise en place d'une tenue unisexe.**

⁴² Des personnes sous traitement hormonal féminisant peuvent avoir des symptômes similaires à celui du syndrome prémenstruel, et des personnes qui avaient leurs règles avant leur transition peuvent continuer de les avoir même après avoir changé de genre et ne pas souhaiter devoir dévoiler leur transition pour avoir accès au congé hormonal.

⁴³ Pour le Règlement Intérieur de l'entreprise, on peut mentionner l'article L1321-3 du Code du Travail. Plus généralement, on peut se référer au 7ème point de l'article L4121-2 du Code du Travail.

⁴⁴ À l'exception des entreprises de moins de 20 salarié-es pour lesquelles des toilettes mixtes sont suffisantes. Articles R4228-5 et R4228-10 — Code du Travail

⁴⁵ Il n'y a ni texte de loi ni jurisprudence sur ce sujet. Cependant, on peut s'appuyer sur les recommandations de la Défenseure des droits, et sur le Règlement amiable RA-2021-065 du 27 sept. 2021 pour appuyer la demande de l'usage des vestiaires non-mixte correspondante à l'identité déclarée par une femme trans.

⁴⁶ Recommandation n° 45 : *La Défenseure des droits recommande aux employeurs de prendre en considération l'identité de genre de la personne pour l'accès aux vestiaires ou toilettes non mixtes. En cas de difficultés, d'autres solutions pourraient être envisagées, comme par exemple créer des toilettes mixtes, aménager des cabines individuelles à côté ou au sein de vestiaires collectifs, voire adapter les horaires d'accès des vestiaires en réservant des créneaux horaires spécifiques aux personnes concernées, comme cela est préconisé dans différents contextes.* — Décision-cadre du Défenseur des droits n°2025-112 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres, p. 56 — accessible sur : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22780

Si ce n'est pas possible, il faut s'assurer que la personne qui transitionne puisse porter la tenue de son choix, si elle le souhaite et quand elle le souhaite. Le guide de *l'Autre Cercle* explicite bien le cadre juridique et les différentes possibilités autour de ces enjeux : si votre patron peut interdire des tenues jugées « inappropriées ou incompatibles » avec les fonctions exercées, il ne peut refuser à une personne de s'habiller selon son identité de genre. Un tel refus serait punissable au titre de discrimination en fonction de l'apparence physique⁴⁷.

Contact avec le public

Enfin, il faut prendre en compte le contact avec des personnes externes à l'entreprise : public ou clients, par exemple. **Certaines personnes trouvent plus confortable d'éviter temporairement le contact du public au début d'une transition.** Aménager les tâches demandées pour éviter d'être trop exposé·e et limiter les déplacements peut rendre plus facile cette période. Il faut cependant rester vigilant·es : les personnes trans ne doivent pas être mises au placard suite au début de leur transition. Cet aménagement, encore plus que les autres, doit faire l'objet d'une concertation avec la personne concernée pour savoir si elle en a vraiment besoin et pour quelle durée.

En cas de refus...

En cas de refus par l'employeur d'accéder à ces demandes, il y a plusieurs possibilités. La première, et sûrement la plus simple, est de saisir la Défenseure des Droits, qui peut faire pression pour faire respecter la loi. On peut également contacter l'inspection du travail, dont le rôle est de s'assurer que l'employeur fait son possible pour lutter contre les discriminations, mais surtout qu'il assure la sécurité de ses salarié·es. Par exemple, on peut signaler que forcer une personne trans à utiliser certains vestiaires contre son gré la met en danger. Il est possible de passer par une action en justice.

Comme expliqué précédemment, **refuser un aménagement pour une personne trans la met en danger, et peut donc être considéré comme illégal**⁴⁸. Ce refus peut aussi être considéré comme de la discrimination, qui est punie par le Code Pénal⁴⁹.

On peut aussi avancer que la transition de genre fait partie de la vie privée de la personne et que l'employeur n'a pas le droit de s'y immiscer⁵⁰. Enfin, on peut aussi **construire une mobilisation pour protester et faire front collectivement contre ces discriminations**. Communiqué, débrayage, grève, les moyens sont à établir collectivement et graduellement en fonction des effets recherchés.

⁴⁷ *L'Autre cercle : Le guide employeur pour l'inclusion des transidentités et non-binarités au travail*, mars 2025, p. 34

⁴⁸ Article L4121-2 — Code du Travail

⁴⁹ Article 225-1 — Code Pénal

⁵⁰ Article 9 — Code Civil / Article L1121-1 — Code du Travail

Modification du prénom, du pronom et de la civilité

Au sein d'une entreprise, de nombreux documents et supports peuvent mentionner le **prénom, les pronoms, le genre ou la civilité d'un-e salarié-e**. Dans le cas d'une personne trans qui a fait les démarches de changement de prénom et/ou de mention de genre et qui utilise les pronoms « il » ou « elle » et qui a été embauchée sous cette identité, il n'y a normalement aucune raison que des documents mentionnent son ancien état civil.

Au sein de l'entreprise, certains documents font référence à l'identité légale des employé-es et ne peuvent être modifiés, en théorie, sans modification de l'état civil. Il s'agit du bulletin de salaire, des déclarations aux organismes sociaux (comme les mutuelles), du Registre Unique du Personnel, contrat de travail...

De manière générale, tous les documents qui ont une valeur légale « en dehors » de l'entreprise sont plus difficilement modifiables sans modification de l'état civil. Cependant, la recommandation n°46 de la décision cadre de la Défenseure des droits **mentionne explicitement que les modifications doivent être possibles, même sur les fiches de paie, même sans modification de l'état civil**⁵¹. Nous avons connaissance de quelques exemples où cela a été le cas, notamment pour des contrats de travail ou des fiches de paie, mais ce n'est pas une pratique généralisée pour le moment. Un certain flou juridique qu'il faut bien prendre en compte peut donc persister sur ces documents, notamment sur leur valeur juridique en cas de litige par exemple.

En revanche, l'ensemble des autres documents et dispositifs destinés à un usage interne à l'entreprise peuvent être modifiés pour accompagner un changement de prénom et de pronom : adresse mail, organigramme, badge... Il n'existe aucune loi ni aucun texte qui mentionne la nécessité que ces documents soient conformes à l'état civil. Pour appuyer cette demande, vous pouvez utiliser la recommandation de la décision-cadre précédemment mentionnée, mais aussi la circulaire du 20 juin 2023⁵² sur laquelle s'appuie la recommandation de la Défenseure des droits. Pour ceux qui veulent modifier leur état civil, ces changements sont d'autant plus importants que les documents de l'entreprise (email, organigramme, etc.) qui utilisent le prénom, le genre et le pronom d'usage peuvent être utilisés dans les démarches administratives pour modifier l'état civil. Les démarches peuvent aussi être facilitées par la production d'attestations confirmant que la personne est bien intégrée dans l'entreprise sous son genre de destination. Si l'état civil a été modifié, tous les documents doivent être rectifiés le plus rapidement possible afin qu'ils correspondent aux documents d'identité.

Le respect du prénom et du pronom par les collègues doit également être assuré par l'employeur. Si l'entreprise ou les collègues remettent en question le prénom, le pronom, ou l'apparence d'une personne trans, ceci peut constituer du harcèlement et/ou de la discrimination (selon les cas).

⁵¹ Recommandation n°46 : *La Défenseure des droits réitère sa recommandation aux employeurs privés et publics d'utiliser, lorsque la personne transgenre en exprime le souhait, le prénom choisi et de modifier son titre de civilité sur tous les documents administratifs y compris les bulletins de salaire, ou supports (messageries électroniques, annuaires internes, intraweb, etc.) que son prénom et sa mention de sexe aient été ou non modifiés à l'état civil, afin de respecter son droit à la vie privée et de ne pas l'exposer à des réactions de rejet et des discriminations fondées sur le décalage entre son apparence et son identification au sein de l'organisation, et ce en application notamment de la circulaire du ministère de la transformation et de la fonction publiques de juin 2023*190. — Décision-cadre du Défenseur des droits n°2025-112 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres, p. 57 — accessible sur : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22780

⁵² « Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat », accessible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45452>

La question de la civilité

De nombreux documents administratifs, logiciels, outils mentionnent par défaut la civilité (« monsieur » ou « madame »). **Cette civilité est modifiable (ou supprimable), et ce sur l'ensemble des documents**, même ceux où l'état civil ne peut pas être modifié. En effet, la civilité ne fait pas partie de l'état civil et n'a aucune valeur légale.

C'est également le cas des pronoms, qui ne sont en aucun cas dépendants de l'état civil.

Pour argumenter à ce sujet vous pouvez vous appuyer sur deux documents.

- La circulaire du Premier ministre du 21 février 2012⁵³, qui rappelle à l'ensemble des administrations que la civilité ne constitue pas un élément de l'état civil des intéressé-es.
- La décision cadre de la Défenseure des droits, notamment la partie « 1. I. Recommandations générales et transversales sur l'usage de la civilité et l'accord du genre »

L'excuse du « blocage technique »

Les logiciels et outils de ressources humaines (éditeur de fiche de paie, modèles de contrat de travail, etc.) vont fréquemment être brandis par la direction et les ressources humaines comme un blocage (réel ou prétendu) pour faire ces modifications. Dans la majorité des cas, vous êtes en droit de réclamer que ces documents soient édités d'une autre manière pour pouvoir décorrélérer la civilité et les pronoms de l'état civil et du numéro de sécurité sociale.

La section syndicale peut aussi mener un travail de revendication pour que de nouveaux outils intégrant nativement cette possibilité soient mis en place.

Droit d'alerte

Si l'entreprise dispose d'un CSE et qu'un·e employé·e trans est en situation de harcèlement moral et/ou sexuel, la personne doit être protégé·e au plus vite. Un·e membre du CSE peut donc émettre un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes pour ainsi forcer le déclenchement d'une enquête et la protection de l'employé·e⁵⁴.

Si la santé de l'employé·e trans est en jeu, de manière immédiate, un droit d'alerte danger grave et imminent peut également être émis⁵⁵.

⁵³ Circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012 relative à la suppression des termes 'Mademoiselle', 'nom de jeune fille', 'nom patronymique', 'nom d'épouse' et 'nom d'époux' des formulaires et correspondances des administrations.

⁵⁴ Article L2312-59 — Code du Travail

⁵⁵ Article L4131-2 — Code du Travail

Démontrer une discrimination salariale

Il n'est pas rare que l'employeur ou les supérieur-es hiérarchiques soient transphobes (parfois sans s'en rendre compte) et discriminent les salarié-es qui décident de **transitionner**. Cette discrimination peut prendre différentes formes, mais assez souvent on constate un salaire plus bas et une carrière qui évolue plus lentement que pour d'autres personnes.

Pour démontrer une discrimination au sein d'une entreprise, une méthode a été élaborée. C'est la méthode Clerc⁵⁶, nommée d'après son créateur François Clerc, syndicaliste à la CGT Métallurgie. Cette méthode est admise par les juges dans les procès en discrimination.

Il faut dans un premier temps établir un panel de comparaison, composé de salarié-es cis qui se trouvent dans une situation similaire (même entreprise, embauché-e à un emploi similaire avec un niveau de qualification identique, à une date proche, etc.) à celui du ou de la salarié-e discriminé-e.

On constitue ensuite un graphique montrant l'évolution des salaires (en ordonnées) au fil du temps (abscisses). Si le salaire de la personne discriminée stagne tandis que celui de ses collègues progresse au cours des années, on peut repérer une discrimination. Repérer le déclencheur du début de la stagnation peut également être important, par exemple pour repérer un évènement marquant, motif de la discrimination, comme par exemple un coming out en tant que personne trans.



⁵⁶ Pour en savoir plus sur cette méthode et son application : <https://droits.nvo.fr/veille/contre-les-discriminations-utiliser-la-methode-clerc/>

Saisie du Défenseur des Droits

Le Défenseur des Droits est chargé de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés, notamment en ce qui concerne les questions de discriminations. L'institution peut être saisie par une personne physique (par exemple : la personne discriminé·e) ou une personne morale (le syndicat). La démarche est gratuite et peut se faire en ligne, par téléphone ou en rencontre physique.

L'intervention du Défenseur des Droits peut varier d'un cas à l'autre. Il dispose de pouvoir d'investigation, de médiation, ou de poursuites en justice. Son intervention est un levier de pression contre une entreprise qui entretiendrait des pratiques discriminatoires envers des personnes trans.

Par ailleurs, le Défenseur des Droits publie régulièrement des décisions-cadres qui formulent une série de recommandations (pour le secteur public, pour les acteurs privés...) appuyées sur des situations dont il a été saisi. Deux décisions-cadres ont été publiées sur les droits des personnes trans (en 2020 et en 2025). Comme vous l'avez vu au fil de ce guide, ces documents sont des appuis précieux pour motiver certaines demandes par des exemples concrets issus du cadre légal et de décisions du Défenseur des droits suite à des saisines.

Accident du travail

Les accidents du travail sont décrits comme tel dans le Code de la sécurité sociale, à l'article L. 411-1 : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Les personnes trans sont surexposées à de nombreux risques. Certaines situations, notamment si elles ont eu lieu « par le fait ou à l'occasion du travail » peuvent donc être considérées comme des accidents du travail. Dans les faits, déclarer un accident n'est pas une tâche simple. Si vous avez besoin de déclarer un accident du travail, pour vous ou un·e salarié·e, nous vous recommandons de vous mettre en lien avec des camarades de votre syndicat ou de votre union départementale qui pourront vous aider dans ces démarches. En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter la commission LGBTI+ de Solidaires Informatique qui pourra vous accompagner : lgbti@solidairesinformatique.org

Faire des accidents du travail dans l'entreprise un enjeu collectif

Le guide « Faire des accidents du travail dans l'entreprise un enjeu collectif⁵⁷ ». Édité par l'Union Syndicale Solidaires comprend de nombreuses ressources sur les accidents du travail et les stratégies syndicales.



⁵⁷ Disponible en ligne à cette adresse : <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/brochures/brochures-et-argumentaires-interpro/faire-des-accidents-du-travail-dans-lentreprise-un-enjeu-collectif/>

Élections professionnelles

La question du genre peut être abordée en préparation des élections professionnelles, par exemple lors de la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP).

Les élections professionnelles prévoient un affichage assez large des listes des électeur·ices. Le format et les moyens d'affichages de ces listes sont sujets à négociation. Par défaut, l'entreprise peut afficher les noms et prénoms à l'état civil, cet affichage devenant un moment d'outing forcé des personnes trans. Cependant, la loi ne précise pas si le prénom à afficher relève de l'état civil ou de l'usage.

Si la négociation le permet et que cela semble judicieux, il nous semble important de **demandeur l'utilisation du prénom d'usage dans la liste électorale**. Les autres documents liés aux élections (professions de foi, tracts, etc.) posent moins de soucis : ce sont des documents syndicaux, l'organisation syndicale est seule responsable de ce qu'elle écrit. Si la mention de sexe à l'état civil d'un·e candidat·e trans n'a pas été modifiée, vous pouvez aussi essayer de négocier que ce soit le genre utilisé dans l'entreprise qui soit pris en compte dans les calculs de parité des listes. Le remplacement du prénom légal par le prénom d'usage ainsi que la prise en compte du genre de destination, sans modification de l'état civil, dans la parité de la liste pourrait exposer à contestation juridique par l'employeur ou par d'autres syndicats ; cependant, il n'y a à ce jour pas de jurisprudence en la matière abondant dans un sens ou dans l'autre. Si une telle contestation avait lieu, le syndicat doit réagir par une contre-offensive médiatique dénonçant la transphobie de cette contestation.

À noter, l'utilisation du prénom d'usage sur une liste électorale professionnelle peut servir le dossier de la personne dans ses procédures de changement de prénom.

Mettre en place une charte éthique

On peut également obtenir de l'entreprise la mise en place d'une charte éthique, notamment sur les questions de transphobie. La solution la plus simple est de proposer la signature d'une charte existante, ou d'entamer un parcours de labellisation.

Attention, une charte n'ouvre pas de droits ou de protections supplémentaires. C'est une déclaration d'intention. Elle est donc loin de remplacer des changements concrets dans les pratiques ou dans les textes (accords d'entreprise, etc.). Surtout, elle ne peut pas remplacer la construction d'un rapport de force sur ces questions. Si la signature d'une charte est pertinente dans votre structure, il faut d'ailleurs la penser dans le cadre d'une stratégie et d'un rapport de force, par exemple comme un moyen de servir de marchepied à de futures négociations ou d'engager la crédibilité de l'entreprise si cette dernière ne respectait pas les engagements qui ont été signés.

Un exemple de charte peut être trouvé sur le site de l'association L'Autre Cercle⁵⁸.

⁵⁸ La charte est consultable ici : <https://autre Cercle.org/la-charte-engagement-lgbt/>

Il faut garder en tête que L'Autre Cercle est une association qui rassemble des salarié·es ET des dirigeant·es et cadres d'entreprises. Il faut donc lire cette charte et leur travail avec un œil critique car les salarié·es et les patrons ont des intérêts divergeants.

Plan d'action contre la transphobie

Une très grande partie des démarches que nous avons décrites jusque-là n'auraient pas besoin d'être menées si les entreprises étaient adaptées dès le départ à la situation des personnes trans.

Une section syndicale peut donc mettre en place un travail pour que son entreprise soit un cadre accueillant, même si aucune personne trans, en tout cas à votre connaissance, n'est présente dans l'entreprise. Dans un contexte d'implantation grandissante de l'extrême-droite et de ses idées qui utilisent la transphobie comme moyen de radicalisation d'une partie de leur audience, ces éléments sont d'autant plus importants.

Voici plusieurs propositions d'actions que la section peut chercher à mettre en place :

- La modification de tous les dispositifs collectifs (notes, chartes, accords, etc.) pour supprimer les pratiques indirectement discriminatoires.
- La mise en place d'un processus interne d'alerte et d'enquête interne, incluant la participation active des représentant·es élu·es du personnel.
- L'ajout de mentions spécifiques à la transphobie dans le règlement Intérieur.
- L'établissement d'un diagnostic des politiques de diversités et d'inclusion par un prestataire extérieur.
- La mise à jour du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques), prenant en compte ce diagnostic.
- La mise en place d'une charte éthique.
- La mise en place de formations spécifiques à destination des salarié·es.
- La communication et la publicité de ces démarches auprès des employé·es.
- Réaffirmer la confidentialité des procédures RH.
- Mettre en place des procédures facilitant les changements de nom et de genre.
- L'utilisation systématique d'un langage approprié et inclusif dans la communication auprès des employé·es.
- La suppression généralisée de la civilité (madame et monsieur) sur les documents internes.

Ces éléments peuvent par exemple être fixés et consolidés par un accord collectif.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

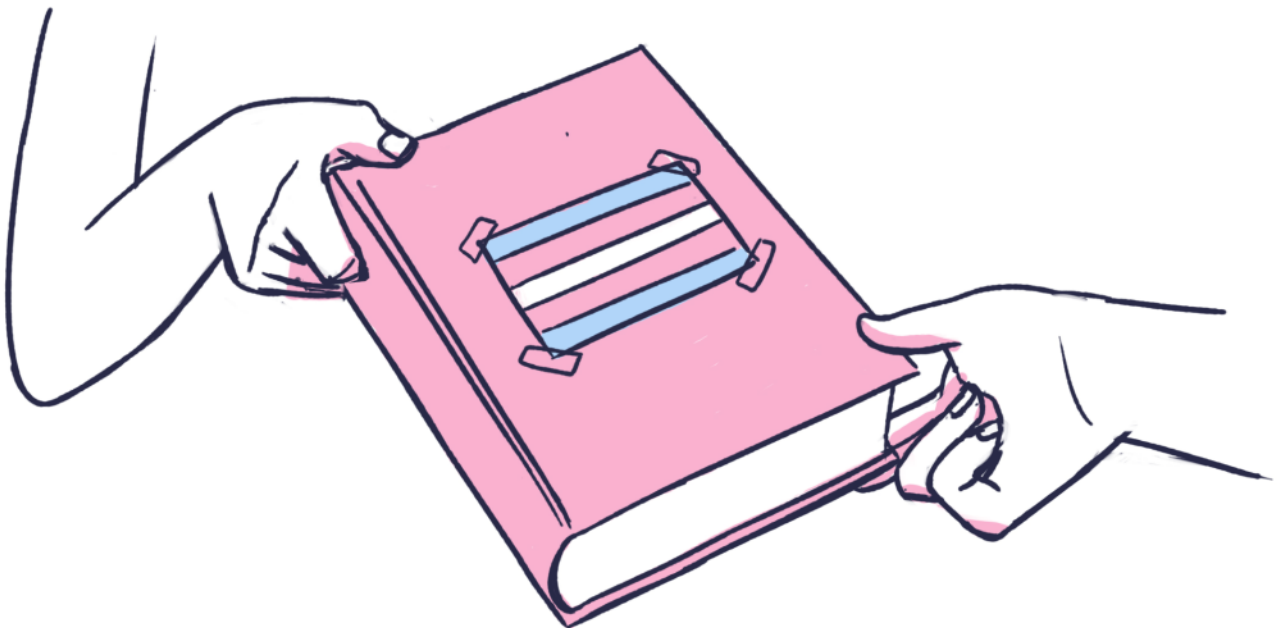
Aux yeux de l'administration, notre identité est consignée dans les registres d'état civil.

C'est notamment là qu'est enregistré notre acte de naissance qui indique notre sexe et nos prénoms⁵⁹. Au cours d'une transition, ces informations sont amenées à changer. En France il est possible de demander à ce que son état civil soit modifié. Cette modification permet ensuite d'obtenir de nouveaux papiers d'identité et de faire appliquer le changement sur tous les documents administratifs.

Le but de cette partie n'est pas d'expliquer en détail comment constituer un dossier pour effectuer ces changements, mais d'avoir une idée du fonctionnement des démarches afin d'accompagner au mieux les collègues qui transitionnent. S'il ne relève pas directement de l'action syndicale, le changement d'état civil constitue ainsi une étape importante dans le déblocage de droits et la reconnaissance de son identité. De plus, les dossiers de modifications de l'état civil comprennent généralement des témoignages de l'entourage de la personne : le faire en tant que collègue peut beaucoup aider à ce que le changement soit accepté.

De très nombreuses associations d'auto-support trans existent. Elles connaissent bien les contextes locaux et sont compétentes pour monter un dossier solide : il ne faut pas hésiter à les contacter si besoin.

En ligne, nous vous conseillons de vous fier au site « Administrans », géré par l'association *Toutes des femmes*, et qui accompagne pas à pas dans les démarches de changement d'état-civil⁶⁰.



⁵⁹ Comme expliqué précédemment, les mentions Monsieur/Madame/Mademoiselle ne font en revanche pas partie de l'état civil, aucune loi n'impose de les utiliser. Elles peuvent être modifiées ou supprimées sur demande, en s'appuyant notamment sur la Circulaire du premier ministre n° 5575/SG du 21 février 2012

⁶⁰ <https://administrans.fr/>

Changement de prénom à l'état civil

Toute personne majeure ou mineure peut demander à changer de prénom.

La démarche se fait auprès des services de l'état civil de la commune de résidence ou de naissance.

Les pièces nécessaires

→ Un formulaire de demande

Le formulaire peut varier d'une mairie à l'autre ; la base est fixée dans une annexe de la Circulaire CIV/01/17 du 17 février 2017⁶¹.

Le formulaire demande de détailler les motifs. Dans leur formulaire type⁶², l'association Transposé·e·s propose le texte suivant :

« Madame, monsieur, je vous demande aujourd'hui le changement de mes prénoms, car je suis une personne transgenre, et après de nombreuses années de réflexion j'ai entamé ma transition autant physiquement que socialement. Mes prénoms de naissance sont un obstacle dans mes démarches administratives, mais aussi pour l'accès à l'emploi ainsi que pour récupérer du courrier. D'avance merci. »

La circulaire cite également la « transsexualité » comme motif légitime de changement de prénom. Un extrait de cette circulaire peut être ajouté au dossier⁶³ qui doit contenir :

- une pièce d'identité ;
- une copie intégrale de l'acte de naissance datant de moins de 3 mois⁶⁴ ;
- un justificatif de domicile (quittance de loyer, facture EDF, etc.) ;
- un faisceau de faits et de documents montrant que la personne assume son identité de genre. Pas de documents précis, mais par exemple une carte d'abonnement ou de fidélité, des factures, des courriers à votre nom, des réponses des structures qui ont refusé par le passé l'usage du nouveau prénom. Ainsi le changement de prénom est démontré comme nécessaire ou encore des témoignages de proches, qui peuvent utiliser le formulaire adapté en l'accompagnant d'une copie recto/verso de la carte d'identité⁶⁵.
- Si la demande modifie les actes d'état civil d'autres personnes, prévoyez : la copie intégrale de l'acte de mariage, la copie intégrale des actes de naissance des enfants, la copie intégrale de l'acte de naissance du conjoint, pacsé ou marié.

Délai de la procédure : quelques semaines à quelques mois.

⁶¹ http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/04/cir_42004.pdf

⁶² http://chrysalidelyon.free.fr/fichiers/identite/prenom/AMF_24297TELECHARGER_L_ANNEXE_NB04.pdf

⁶³ Fiche « Panorama de jurisprudences antérieures sur l'intérêt légitime au changement de prénom » : https://transposées.eu/_media/changement-etat-civil-annexe2.pdf

⁶⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1427>

⁶⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307>

Changement de mention de sexe à l'état civil

Les personnes majeures (ou mineur-es émancipé-es) peuvent adresser la demande de changement auprès du tribunal de grande instance du lieu de résidence ou du lieu de naissance⁶⁶.

Il faut alors écrire et envoyer une requête au greffe. Un-e avocat-e peut aider pour l'écriture de la requête, mais son intervention n'est pas obligatoire.

Les pièces nécessaires

- une requête : Il n'y a pas de document unique de référence. Des administrations ou associations proposent des modèles (le tribunal de Paris⁶⁷ ou le formulaire interactif d'Administrans⁶⁸) ;
- pièce d'identité ;
- copie intégrale de l'acte de naissance datant de moins de 3 mois ;
- justificatif de domicile ;
- une attestation de consentement libre et éclairé ;
- la personne atteste dans un document libre, que « conformément à l'article 61-6 du Code civil », de son consentement libre et éclairé aux changements de mentions relatives à son sexe dans les actes d'état civil. Ce document doit mentionner le lieu et la date de la rédaction et être signée.
- si la demande modifie les actes d'état civil d'autres personnes, prévoyez : la copie intégrale de l'acte de mariage, la copie intégrale des actes de naissance des enfants, la copie intégrale de l'acte de naissance du conjoint, pacsé ou marié.
- depuis le 1er mars 2026, un timbre fiscal d'une valeur de 50€ est également nécessaire. Les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle en sont dispensés⁶⁹.
- un faisceau de faits et de documents montrant que la personne assume son identité de genre : Pas de documents précis, mais par exemple une carte d'abonnement ou de fidélité, des factures, des courriers à votre nom, des réponses des structures qui ont refusé par le passé l'usage du nouveau prénom ainsi le changement de prénom est démontré comme nécessaire ou encore des témoignages de proches, qui peuvent utiliser le formulaire adapté en l'accompagnant d'une copie recto/verso de la carte d'identité⁷⁰. Les documents administratifs valent souvent plus que les témoignages.

Cette démarche est indépendante d'éventuelles opérations chirurgicales ; la personne trans n'a pas à fournir de documents médicaux à ce sujet.⁷¹

Délai de procédure : 6 mois environ.

⁶⁶ Annuaire des tribunaux de grande instance : <https://www.justice.fr/recherche/annuaires>

⁶⁷ [https://www.tribunal-de-paris.justice.fr/sites/default/files/2021-02/Requête changement de genre.pdf](https://www.tribunal-de-paris.justice.fr/sites/default/files/2021-02/Requête%20changement%20de%20genre.pdf)

⁶⁸ <https://administrans.fr/cec>

⁶⁹ Pour savoir si vous avez droit à l'aide juridictionnelle, il existe un simulateur en ligne : <https://www.aidejuridictionnelle.justice.fr/simulateur>

⁷⁰ Modèle d'attestation de témoin : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307>

⁷¹ Voir l'article 61-6 du code civil et la circulaire du 10 mai 2017²⁰ qui présente la procédure de demande de modification de la mention du sexe à l'état civil.

Changement d'identité dans les autres structures

Une décision du Défenseur des Droits⁷² force les établissements bancaires à changer le prénom usuel de leurs client-es sur demande de ces dernier-es.

L'association Transposé-e-s propose une lettre à adresser à sa banque :

En tant que particulier possédant un compte bancaire à NOM DE VOTRE BANQUE et étant une personne trans, j'aimerais porter à votre connaissance la décision du Défenseur des Droits MLD-2015-228, que vous trouverez en pièce-jointe.

En première et dernière pages de ce rapport, vous trouverez les directives suivantes :

Les établissements bancaires doivent prendre toutes les mesures nécessaires afin de :

→ procéder, sans délai, à la modification des prénom(s) en cas de changement judiciaire de prénom, et à la modification des prénom(s) et du sexe qui auraient fait l'objet d'une modification à l'état civil

→ permettre, sans délai, le recours au prénom usuel, notamment par les personnes transgenres ;

→ permettre la suppression des titres de civilité, qui ne constituent pas un élément de l'état civil, pour les personnes transgenres dont le sexe figurant à l'état civil n'a pas été judiciairement modifié sur leurs documents bancaires courants (relevés de compte, cartes bancaires, chéquiers, etc).

De fait, par le présente je vous informe de mon souhait de voir apparaître le nom « Mme/M. PRÉNOM NOM » sur l'ensemble de vos services, incluant donc la carte de crédit, le RIB, l'espace client, etc. Ces modifications me permettront un gain non négligeable en confort de vie et en sécurité au quotidien.

Je vous prie d'agréer mes sentiments cordiaux et respectueux.

Bien à vous,

À noter : certaines banques acceptent de faire changer le prénom d'usage avant un changement d'état civil. Cela peut alors être utilisé pour renforcer le dossier de changement de prénom à l'état civil.

Une autre décision du Défenseur des droits⁷³ rappelle que les structures privées (opérateurs téléphoniques, club sportifs, etc.) qui refusent de prendre en compte les changements d'état civil, ou refusent l'accès à des biens ou services pour des raisons fondées sur l'identité de genre se rendent coupables de discriminations.

⁷² MLD-2015-228, 6 octobre 2015 — Défenseur des Droits

⁷³ Décision cadre 2020-136

Pour aller plus loin

Si la lutte contre la transphobie et l'enbyphobie doit se mener dans les entreprises, elle doit évidemment se mener plus largement.

Nous proposons dans cette section une ouverture sur les autres combats à mener avec une série de revendications plus large pour le droit des personnes trans.

NOS REVENDICATIONS

- La retranscription en droit français la résolution 2048 (2015) votée par la France au Conseil de l'Europe en matière de droits des personnes trans.
- Le changement de la mention de genre à l'état civil libre et gratuit en mairie, sans condition médicale (ni stérilisation, ni suivi psychiatrique) et sans homologation par un juge, avec une loi garantissant l'égalité de traitement sur le territoire par une procédure standardisée, rapide, transparente et accessible⁷⁴.
- À terme, la suppression de la mention de sexe à l'état civil et sur l'ensemble des documents d'identité.
- Le retrait de la notion de dysphorie de genre de la nomenclature de l'OMS et l'application dans les politiques de santé nationales de la sortie de la transidentité de la liste des maladies mentales.
- Le libre choix des parcours médicaux, dépsychiatisés, dépathologisés et sur la base du consentement éclairé, avec le maintien des remboursements en France et à l'étranger.
- Le démantèlement des équipes et protocoles hospitaliers et la formation des médecin·es et chirurgien·es français·es pour un suivi médical de qualité, respectueux et dépsychiatisé.
- La mise en place d'un dispositif exonérant autre que l'ALD 31, pathologisante et source de discriminations pour encadrer la prise en charge des soins potentiellement sollicités par les personnes trans au cours de leurs parcours, et pour mettre fin à l'arbitraire des médecins-conseils et aux inégalités de traitements selon les caisses d'Assurance maladie.
- L'adoption de dispositions transitoires pour garantir la continuité des droits des personnes trans ayant changé de numéro de Sécurité sociale et pallier les difficultés rencontrées, notamment auprès des organismes d'Assurance maladie et de retraite.
- La formation et la sensibilisation des personnes et structures en contact avec les personnes trans (santé, éducation, social, administratif, justice, prisons, associatif, etc.), par et/ou en lien avec les associations trans.
- La fin des tests d'identification sexuée, racistes et intersexophobes et des pressions médicales sur les personnes trans, notamment dans le cadre des compétitions sportives.
- Le financement de campagnes de sensibilisation, en collaboration avec les associations trans, pour lutter contre la transphobie et contre les violences médicales et sociales envers les personnes, et pour la visibilité des personnes trans.
- Le financement des soins, de la recherche et de la communication sur la santé des personnes trans et de leurs partenaires (VIH/sida, hépatites, IST, effets des traitements à long terme, interactions médicamenteuses, etc.).
- Le financement de la recherche dans les gender studies et cultural studies faites par et pour les étudiant·e·s et chercheur·euses trans.

⁷⁴ L'association « Toutes des femmes » mène notamment une campagne et à développer un argumentaire très complet à ce sujet : <https://jugepasmongenre.fr/>

- Le respect des droits humains pour les personnes trans incarcérées, notamment la protection contre les violences, un cadre garantissant leur intégrité physique et morale, et le respect de leur identité de genre, pour empêcher notamment l’incarcération de femmes trans dans les prisons d’hommes. Les personnes souhaitant effectuer un parcours de transition doivent également bénéficier des mêmes droits (médicaux et juridiques) que les personnes trans non incarcérées.
- La régularisation immédiate, inconditionnelle et sans « enquête de vérification » de toutes les personnes sans-papiers, notamment trans.
- L’accompagnement des enfants et adolescent·e·s dans leur autodétermination : respect et protection de toute expression de genre, respect des prénoms et genre choisis, notamment dans le cadre scolaire, accès sur la base du consentement éclairé aux traitements hormonaux et/ou bloquant la puberté, comme aux autres traitements ou opérations, et accès au changement d’état civil.
- L’accès pour les personnes trans, enfants et adultes, à la préservation de leur fertilité dans les Centres d’étude et de conservation des œufs et du sperme humain (CECOS).
- L’accès à la PMA et le respect des droits des parents trans, notamment par la modification des actes officiels des enfants et des partenaires.
- Le remboursement automatique des actes médicaux (notamment obstétriques, dépistages des cancers, dons de gamètes...) quel que soit le sexe à l’état civil.
- La prise en compte par les médias du kit de l’Association des Journalistes LGBT (AJL) pour le respect des personnes trans.
- L’abandon des lois pénalisant le travail du sexe qui précarisent et mettent en danger les personnes trans, surreprésentées parmi les travailleur·euses du sexe.
- Un appui des pouvoirs publics pour la mise à disposition de traitements hormonaux féminisants injectables en France (méthode d’administration considérée comme plus pratique et efficace par une partie des personnes transféminines, mais peu rentable pour l’industrie pharmaceutique et donc non distribuée en France).
- Le remboursement intégral du matériel d’injection nécessaire aux traitements hormonaux des personnes trans.
- L’organisation effective des 3 heures par an d’éducation à la vie affective et sexuelle de la maternelle au lycée, prévue par le Code de l’éducation, avec un contenu basé sur la science, non jugeant, et inclusif des diversités d’identités de genre.

NOS REVENDICATIONS AU TRAVAIL

- La mise en place de mesures pour favoriser l'accès des personnes trans aux études supérieures et au monde du travail.
- L'application stricte du droit et du principe d'égalité dans l'entreprise, y compris dans l'embauche, le renforcement de l'information aux salarié·es LGBTI+, et la coopération avec les syndicats de salarié·es pour que les organisations patronales et les services RH respectent ces règles.
- La garantie du respect des règles du principe d'égalité par des sanctions juridiques, y compris sur le plan pénal, et leur stricte application.
- Des opérations de contrôles menées par les pouvoirs publics, telles que du testing dans le cadre d'enquêtes judiciaires portant sur les discriminations dans les grands groupes comme dans les plus petites entreprises.
- La mise en place de mesures garantissant le respect de la vie privée au sein de l'entreprise pour les personnes trans.
- La libre utilisation de son prénom d'usage, son titre de civilité et la liberté d'être genré·e dans le genre grammatical de son choix, cela dès le processus de recrutement.
- La fin des codes vestimentaires genrés et, dans le cas où ceux-ci persisteraient, le libre choix par l'employé·e de la tenue lui garantissant bien-être et sécurité.
- Le libre choix d'utilisation des espaces genrés sur le lieu de travail (par exemple vestiaires, sanitaires) pour que chaque employé·e trans puisse aller dans le lieu où il se sent le plus en sécurité.
- La formation générale des personnels, avec un accent sur les personnels d'encadrement et de gestion, aux questions trans et aux problématiques de transphobie.
- L'intégration des problématiques de transphobie dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail et l'allocation par les employeurs de moyens suffisants à cette lutte.
- La formation par l'employeur des personnels chargés du contrôle d'accès au lieu de travail aux problématiques trans. En cas de transition d'un·e employé·e, transmission systématique par les RH ou managers d'instructions aux personnels chargés du contrôle d'accès pour lui laisser l'accès même avant le changement de papiers d'identité.
- Dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité des employé·es, la protection effective par l'employeur face à des situations de transphobies vécues auprès de personnes extérieures à l'entreprise dans le cadre du travail (fournisseur·euses, prestataires, client·es...).
- L'intégration de la formation et sensibilisation à la notion d'atteinte discriminatoire dans les normes ouvrant à certifications professionnelles (Qualiopi).

- La protection des représentant·es du personnel et lanceur·euses d'alerte qui dénonceraient une situation de transphobie.
- La formation de la médecine du travail aux questions trans et le respect du secret médical entre celle-ci et l'employeur.
- La possibilité de se rendre à des rendez-vous médicaux sur le temps de travail, notamment pour les personnes trans pouvant avoir besoin de rendez-vous médicaux fréquents en journée.

LES ASSOCIATIONS TRANS ET INTERSEXES EN FRANCE

- **Amiens** : Divergenre
- **Angoulême** : OST (Organisation de solidarité Trans)
- **Avignon** : Les T'ielles
- **Bordeaux** : Ancres
- **Brest** : Parlons Trans
- **Clermont-Ferrand** : OST
- **Grenoble** : OST — Déviations — La Quête 38
- **Lens** : En-Trans
- **Lille** : C'est Pas Mon Genre ! — En-Trans — OST
- **Lorient** : OST
- **Lyon** : Chrysalide, Éclat
- **Marseille** : T.Time — Transat
- **Metz** : Collectif Transgressif
- **Mulhouse** : L'Hêtre
- **Nantes** : Transphère — TG Nantes — Collectif Tafiole — Trans inter action — Reboo-T
- **Nîmes** : OST
- **Nice** : ATCA (Association des Transgenres de la Côte d'Azur) — Trans'action
- **Nouvelle-Aquitaine** : ReST Nouvelle-Aquitaine
- **Orléans** : OST (Organisation de solidarité Trans)
- **Paris** : Acceptess T — OUTrans — ari-T — EST (Espace Santé Trans) — FLIRT (Front de Libération Intersectionnel Radical Transfem)
- **Pau** : OST
- **Quimper** : CTEFS
- **Rennes** : Ouest Trans
- **Reims** : OST
- **Rouen** : OST — Groupe d'Entraide Transidentitaire et Intersexe Normandie
- **Saint-Denis (93)** : OST
- **Saint-Denis (île de la Réunion)** : OriZon — ReQueer
- **Saint-Etienne** : TransAide
- **Strasbourg** : Amicale Radicale des Cafés Trans de Strasbourg (ARCTS)
- **Toulon** : Trans-Mission
- **Toulouse** : Clar-T
- **Tours** : OST
- **Troyes** : OST
- **Organisations nationales** : Fransgenre — Le ReST (Réseau Santé Trans) — CIA (Collectif Intersexe Activiste) — OST (Organisation de Solidarité trans) — CAAT (Confédération Anti-Autoritaire Trans)

une liste d'asso n'est pas éternelle...

Cette liste date de mai 2026. Elle n'est donc pas forcément à jour au moment où vous lisez ce guide, et n'est de toute manière probablement pas exhaustive. N'hésitez pas à vous renseigner auprès des militant·es de votre région et à chercher sur internet si de nouvelles ressources se sont créées.

Bibliographie

Alessandrin, Arnaud, et Karine Espineira. *La transphobie*. Comité Idaho, 2014. <https://www.memoire-sexualites.org/wp-content/uploads/2017/01/IDAHO-La-Transphobie-juill-14-5-16.pdf>.

Baril, Alexandre. « Société de l'aveu, cis-tème de l'aveu : repenser le consentement à la lumière des images intimes de personnes trans* dans les medias ». Traduit par Catriona LeBlanc. GLAD! 05 (2018). <https://doi.org/10.4000/glad.1260>.

Beaubatie, Emmanuel. « Le genre précède le changement de sexe ». In *Matérialismes trans*, édité par Pauline Clochec, Noémie Grunenwald, et Philippa Arpin. Journée d'étude « Materialismes trans ». Hystériques & AssociéEs, 2021.

Beaubatie, Emmanuel. *Transfuges de sexe: passer les frontières du genre*. La Découverte, 2021.

Clochec, Pauline. *Du cissexisme comme système – Observatoire Des Transidentités*. s. d. Consulté le 3 juin 2026. <https://www.observatoire-des-transidentites.com/2018/10/17/du-cissexisme-comme-systeme/>.

Clochec, Pauline, Noémie Grunenwald, Philippa Arpin, et École normale supérieure lettres et sciences humaines, éd. *Matérialismes trans*. Journée d'étude « Materialismes trans ». Hystériques & AssociéEs, 2021.

Cuenot, Lou. « L'Articulation des temps de survie : temporalités professionnelles et de transition chez les personnes transféminines ». *Les cahiers du CEDREF* 28 (2025). <https://doi.org/10.4000/15ex1>.

Fitzgerald, Erin, Sarah Elspeth, Darby Hickey, Cherno Biko, et Harper Jean Tobin. *Meaningful Work: Transgender Experiences in the Sex Trade*. 2015 https://transequality.org/sites/default/files/Meaningful%20Work-Full%20Report_FINAL_3.pdf.

Geijtenbeek, Lydia, et Erik Plug. *Is there a penalty for becoming a woman? Is there a premium for becoming a man? Evidence from a sample of transsexual workers*. IZA Discussion Paper No 9077. Institute of Labor Economics (IZA), 2015. <https://www.iza.org/publications/dp9077>.

Scandurra, C., R. Vitelli, N. M. Maldonato, P. Valerio, et V. Bochicchio. « Une étude qualitative sur le stress minoritaire ressenti par les personnes transgenres et de genre non conforme en Italie ». *Sexologies* 28, no 3 (2019): 142-46. <https://doi.org/10.1016/j.sexol.2019.05.001>.

Serano, Julia, et Noémie Grunenwald. *Manifeste d'une femme trans et autres textes*. Sorcières. Cambourakis, 2020.

Rédaction et mise en page :

Commission LGBTI+ de
Solidaires Informatique

Illustrations : Lulu Gavillet

La question du travail est au cœur de la transphobie.

Cela commence par la grande difficulté à trouver un emploi stable à cause des discriminations à l'embauche, puis même une fois embauché·e : remarques transphobes, harcèlement moral ou sexuel, agressions physiques. Ces problèmes peuvent autant venir des collègues que des usager·es, fournisseur·euses, prestataires ou client·es.

Face à ce constat, les syndicats doivent se former pour être en mesure de défendre et d'accompagner les personnes trans. Ce guide, conçu par des militant·es de Solidaires Informatique, propose donc une série de ressources et de recommandations pour faire de la lutte contre la transphobie un combat syndical.

Pour nous contacter : lgbti@solidairesinformatique.org