

PERSONNES TRANS EN ENTREPRISE



TRANSGENDER
NETWORK
SWITZERLAND

TGNS



Pour plus d'informations consultez
la page tgns.ch/transwelcome

Le Bureau fédéral de l'égalité entre
femmes et hommes soutient ce projet
au moyen des aides financières prévues
par la loi sur l'égalité.

© TGNS 2020

- 3 Que signifie trans?
- 7 Comment soutenir le coming-out
d'une personne trans en entreprise?
- 13 Comment soutenir un_e collègue trans?
- 15 Comment planifier mon coming-out?

Compte de dons (IBAN):
CH42 0900 0000 8567 9990 5

QUE SIGNIFIE TRANS ?

Une personne trans est une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Son identité de genre peut soit correspondre entièrement à l'autre sexe, soit ne pas s'inscrire dans les catégories « uniquement masculin » ou « uniquement féminin » (ce que l'on appelle une identité de genre non binaire). On parle aussi de personne « transidentitaire ». Un astérisque * est parfois utilisé après «trans» pour montrer que diverses formes et auto-désignations de l'identité de genre sont incluses.

Dans cette brochure nous utilisons le « gender gap ». Le tiret bas marque l'espace pour toutes les personnes qui ne se trouvent pas dans l'ordre binaire des sexes.

La liste suivante contient la définition de termes couramment utilisés. Elle doit permettre d'utiliser les mots appropriés, gage de respect envers les personnes trans côtoyées.

DÉFINITIONS

Caractéristiques sexuelles

Toutes les caractéristiques biologiques et physiologiques qui font d'une personne – d'un point de vue médical – une personne de sexe féminin, masculin ou intersexué.

Coming-out

Processus consistant pour une personne à faire connaître son identité de genre. Ce processus représente un véritable défi sur le plan émotionnel pour les personnes concernées, car il leur est souvent impossible de prévoir la façon dont l'entourage va réagir. C'est pourquoi il est important de soutenir le mieux possible les personnes trans dans leur coming-out.

Crossdresser

Personne qui adopte épisodiquement un style vestimentaire correspondant à son identité de genre, parce qu'elle ne s'identifie que partiellement au sexe qui lui a été assigné sur la base de ses caractéristiques corporelles. Cette manifestation temporaire ne revêt pas de motivation sexuelle. Anciennement : travesti.

Expression de genre

L'expression de genre décrit l'apparence extérieure, liée au genre, d'une personne (par exemple, les vêtements, la coupe de cheveux, le langage, la démarche, etc.) La société la divise en masculine et féminine, bien que l'expression du genre puisse changer avec le temps et d'une culture à l'autre.

Femme trans

Personne à qui le sexe masculin a été attribué à la naissance sur la base de ses caractéristiques corporelles, mais dont l'identité de genre est féminine.

Homme trans

Personne à qui le sexe féminin a été attribué à la naissance sur la base de ses caractéristiques corporelles, mais dont l'identité de genre est masculine.

Identité de genre

La connaissance intérieure et personnelle profondément ressentie de son propre genre. Chez les personnes trans, l'identité de genre ne correspond pas au genre qui leur a été attribué à la naissance. Une personne non binaire ne peut s'identifier ni (exclusivement) comme une femme ni (exclusivement) comme un homme.

Orientation sexuelle

La capacité d'une personne à se sentir émotionnellement et sexuellement attirée par des personnes du même sexe, différentes ou de plusieurs sexes. L'orientation sexuelle ne doit pas être confondue avec l'identité de genre.

Personne cis

Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Une personne cis est l'opposé d'une personne trans.

Sexe assigné (ou sexe officiel)

Après la naissance, le sexe est déterminé, généralement par le personnel

médical, et l'enfant est enregistré comme fille ou garçon au service de l'état civil. Ce sexe officiel peut être modifié ultérieurement par les personnes trans concernées.

Transgenre

Terme générique désignant toutes les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas (ou pas totalement) au sexe qui leur a été assigné sur la base de leurs caractéristiques corporelles. Il englobe ainsi les hommes et les femmes trans, les crossdressers ainsi que les personnes qui ne se reconnaissent pas dans une conception binaire des genres (homme/femme).

Transition

Processus d'adaptation sociale, juridique et/ou médicale permettant de vivre en accord avec son identité de genre.

Transphobie

Rejet ou sentiment d'aversion envers les personnes trans. La transphobie peut notamment se manifester par des violences verbales ou physiques.

Transsexuel...le/transsexualité

Termes qui induisent en erreur et sont devenus obsolètes, car ils renvoient à une orientation sexuelle et non à l'identité de genre. Ils sont de plus en plus remplacés par les termes « personne trans », « homme trans » ou « femme trans » dans le langage courant ou par « incongruence de genre » ou « dysphorie de genre » dans le contexte médical.

DÉSIGNATIONS APPROPRIÉES	TERMES À ÉVITER
Personne trans, personne transgenre, femme trans, homme trans, trans ou désignation employée par la personne elle-même	Femme-homme, homme-femme, ancienne femme/ancien homme, travelo, tranny, shemale, ladyboy
Femme cis(genre), homme cis(genre)	Femme normale/homme normal, vraie femme/vrai homme, femme biologique/homme biologique
Réassignation sexuelle, réattribution sexuelle, réassignation physique ou réattribution physique	Changement de sexe, modification de sexe, transformation, métamorphose
Sexe assigné à la naissance	Sexe d'origine, sexe biologique
Identité de genre, genre ressenti	Sexe désiré, sexe opposé, nouveau sexe
S'est vu attribuer (ou assigner) le sexe féminin, s'est vu attribuer (ou assigner) le sexe masculin	Était une fille/un garçon, était une femme/un homme, ancienne femme/ancien homme, ex-femme/ex-homme

COMMENT SOUTENIR LE COMING-OUT D'UNE PERSONNE TRANS EN ENTREPRISE ?

Cette check-liste s'adresse aux cadres et aux responsables RH. Elle contient des recommandations et des conseils destinés à maintenir l'intégration des personnes trans en entreprise.

QU'EST-CE QU'UNE PERSONNE TRANS ?

Une personne trans est une personne qui ne se reconnaît pas dans le sexe qui lui a été attribué à la naissance. Son identité de genre peut soit correspondre entièrement à l'autre sexe, soit ne pas s'inscrire dans les catégories « uniquement masculin » ou « uniquement féminin » (ce que l'on appelle une identité de genre non binaire).

POURQUOI SOUTENIR UN COMING-OUT ?

- Le coming-out libère de l'énergie !
Votre collaborateur ou collaboratrice trans travaillera avec plus de motivation et d'efficacité.
- Un coming-out bien organisé évite des frictions en interne et favorise une bonne collaboration. Bien planifier et réaliser un coming-out permet d'éviter des absences prolongées pour maladie.
- Un coming-out bien planifié et bien maîtrisé évite des frais de séparation et de recrutement.

LE COMING-OUT

Le coming-out est une des étapes les plus délicates du processus de réassignation sexuelle (transition). Pour l'entourage au travail, le coming-out peut être inattendu, avoir un effet déstabilisant et parfois entraîner du harcèlement.

A quoi devez-vous faire attention pour que le coming-out au sein de votre organisation se passe bien pour toutes les personnes impliquées ? Vous trouverez ci-dessous quelques points de repère.

Ils sont à considérer non pas comme des solutions universelles, mais comme des recommandations. Dans la pratique, il conviendra d'adapter votre démarche à la situation, notamment à la position qu'occupe la personne concernée au sein de l'entreprise.

L'entretien individuel

- La transidentité est un sujet très sensible. Proposez de jouer le rôle de personne de confiance et traitez votre collaborateur ou collaboratrice avec considération.
- Demandez à la personne trans de quelle façon elle souhaite que l'on s'adresse à elle dans le cadre des entretiens.
- Comment la personne trans souhaite-t-elle vivre son identité de genre ?
- Certaines personnes sont-elles déjà au courant sur le lieu de travail ?
- N'oubliez pas qu'en tant que supérieur_e, c'est à vous de montrer l'exemple !

Planifier ensemble le coming-out ...

- Planifiez le coming-out avec la personne trans. Laissez-la autant que possible déterminer elle-même le déroulement du processus.
- Qui informera la ou le responsable (direct_e) ? Quand ?
- Quelles informations le personnel a-t-il besoin de recevoir ? La personne trans se sent-elle en mesure de participer à une réunion d'information (recommandé) ? Serait-il utile de faire appel à un spécialiste externe ?
- Faut-il mobiliser d'autres canaux d'information que la réunion ?
- Quand la personne changera-t-elle visiblement d'apparence ?
- Quelles toilettes et quels vestiaires la personne utilisera-t-elle ? Règle de base : la personne utilise les structures dans lesquelles elle se sent à sa place et le plus à l'aise. Prévoyez

une personne de contact vers laquelle pourront se tourner les collaborateurs et collaboratrices que cette situation pourrait incommoder.

- Quand les badges nominatifs, les cartes de visite, les certificats de travail et le contrat de travail seront-ils adaptés ? Il n'est pas nécessaire d'attendre le changement d'état civil pour procéder à ces changements.
- Le nom et le sexe doivent-ils être modifiés auprès du compte salaire et des assurances sociales ?

... et le réaliser

- Organisez une réunion d'information à l'intention des collègues directs de la personne.
- Expliquez ce qu'est une personne trans. Si vous ne vous sentez pas à l'aise avec cette thématique, conviez un spécialiste externe à la réunion ou aidez-vous des documents élaborés par des organisations comme Transgender Network Switzerland.
- Annoncez à partir de quand il conviendra d'employer tel nom et tel pronom pour désigner la personne trans.
- Donnez aux collaborateurs et aux collaboratrices la possibilité de poser des questions et d'exprimer leurs inquiétudes.
- Expliquez aux collaborateurs et collaboratrices que des temps d'entretien leur sont réservés durant les quatre à six premières semaines, afin d'aborder les questions en suspens et les préoccupations éventuelles.
- Rappelez aux collaborateurs et collaboratrices que l'entreprise est

soumise à un devoir de protection envers les employé_es et que, par conséquent, aucune forme de discrimination ne sera tolérée.

Suivi

Après le coming-out, renseignez-vous régulièrement sur l'état d'esprit de la personne trans et du personnel impliqué (durant au moins trois mois). Qu'est-ce qui s'est bien passé ? Qu'est-ce qui était moins bien ? Des clarifications sont-elles nécessaires ?

CADRE JURIDIQUE

Selon l'art. 328 ss CO, l'employeur est tenu de protéger la personnalité de ses employé·es. La protection de la personnalité des personnes trans est ancrée dans la Loi sur l'égalité (LEg). Voici ce que cela signifie concrètement pour vous :

Moyens de communication

Les moyens de communication sont établis au prénom et au genre souhaités par la personne trans. Il n'est pas nécessaire que la personne ait officiellement changé de prénom et de sexe. En tant qu'employeur, vous êtes tenu de garder secrète la transidentité de votre personnel, sauf en cas d'impératifs internes ou externes à l'entreprise.

Infrastructures basées sur le genre au sein de l'entreprise

Vous devez protéger la personnalité à la fois de votre collaborateur ou collaboratrice trans et des autres membres du personnel. Concernant l'utilisation des douches, toilettes et vestiaires, trouvez une solution adaptée à la configuration des locaux de l'entreprise. Par ailleurs, la personne trans doit être libre de porter la tenue de service correspondant à son identité de genre.

Protection contre le harcèlement

Au titre de l'art. 3 LEg et de l'art. 328 CO, l'employeur est tenu de protéger le personnel contre le harcèlement. Vous avez l'obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la protection de votre collaborateur ou collaboratrice trans.

Certificats de travail

En tant qu'employeur, vous êtes tenu d'établir les certificats de travail au prénom et au genre correspondant à l'identité de la personne. L'identité de genre est considérée comme une composante de la personnalité particulièrement digne d'être protégée (art. 10 et 13 Cst. ; art. 8 CEDH). C'est pourquoi les documents doivent être établis de manière à ne pas provoquer d'outing forcé vis-à-vis de tiers.

Un certificat de travail doit donner des renseignements conformes à la vérité sur la prestation fournie par l'employé·e. Etablir un certificat en utilisant le prénom et le sexe « non officiels » d'une personne trans ne contrevient pas à ce devoir de vérité. Les certificats de travail intermédiaires déjà délivrés doivent être réétablis au nouveau prénom et genre, sans que la réédition ne soit mentionnée. Ce faisant, vous ne commettez pas de faux dans les titres au sens du droit pénal (art. 251 CP).

Contrat de travail

Si votre collaborateur ou collaboratrice vous le demande, vous devez changer le prénom et le genre sur son contrat de travail, même si le prénom et le sexe n'ont pas (encore) été officiellement modifiés.

COMMENT SOUTENIR UN_E COLLÈGUE TRANS ?

Votre collègue a fait son coming-out en tant que personne trans, aimerait que vous utilisiez un nouveau prénom et un autre pronom pour la ou le désigner et commence peut-être à se transformer physiquement. Cela peut représenter un grand défi pour vous. Mais n'oubliez pas que cette démarche exige également énormément de courage de la part de la personne trans. En plus : l'erreur est humaine ! Des excuses peuvent être exprimées et acceptées. Pour vous aussi, la situation est nouvelle et la personne trans en a conscience.

La transition ne modifie pas la personnalité. Votre collègue reste fondamentalement la même personne, avec les mêmes compétences, les mêmes aptitudes et les mêmes qualités.

Traiter une personne trans avec respect est une question de savoir-vivre, même si vous éprouvez de la gêne ou de l'aversion à son égard.

Voici comment vous pouvez soutenir concrètement votre collègue :

Posez vos questions !

Ayez le courage de poser des questions ! Demandez-vous vers qui il est le plus judicieux de vous tourner : vers la personne trans elle-même ? C'est la meilleure solution. Vers une personne de confiance du service du personnel ? Vers la direction ? Clarifier les questions favorise la compréhension mutuelle et donc une ambiance de travail positive.

Respectez l'identité de genre de votre collègue !

Adressez-vous à elle ou à lui dans le genre auquel elle ou il s'identifie – indépendamment des transformations physiques ou du statut juridique. En cas de doute, demandez à votre collègue comment faire.

Montrez-vous solidaire !

Si vous entendez des blagues ou des remarques négatives vis-à-vis des personnes trans ou de votre collègue, faites part de votre désapprobation.

Faites preuve de discrétion !

La transition de votre collègue est traitée de manière confidentielle. Il n'est pas nécessaire de mettre tout le monde au courant. De même, l'ancien nom ne doit pas être communiqué.

Faites preuve de tact !

Les personnes trans aussi ont droit au respect de leur sphère intime. Les détails liés aux organes génitaux, aux éventuelles opérations et à la vie sexuelle ne vous regardent pas.

Ne réduisez pas votre collègue à sa transidentité !

Intéressez-vous aux autres facettes de sa vie : à ses hobbies, à ses passe-temps, à ses opinions, ...

La routine continue !

La transidentité de votre collègue ne doit pas prendre toute la place. N'oubliez pas de continuer à interagir et travailler avec elle ou lui comme d'habitude.

COMMENT PLANIFIER MON COMING-OUT ?

Réussir son coming-out au travail est important pour vous-même et pour votre entourage professionnel : vous pourrez vivre librement votre identité de genre et travaillerez d'autant plus efficacement, l'ambiance de travail sera préservée et vous n'aurez pas à chercher un nouvel emploi ou à vous inscrire (même temporairement) au chômage. A l'heure actuelle, trois quarts des coming-outs se passent bien.

Cette brochure a pour but de vous orienter et de vous soutenir en attirant votre attention sur certains aspects. Toutefois, chaque situation est unique.

C'est à vous de déterminer comment et à quel rythme se passera votre coming-out.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- Il est plus simple de réaliser son coming-out dans le cadre de rapports de travail existants que de trouver un nouveau poste durant sa transition.
- Votre employeur est soumis à un devoir de protection (art. 328 ss CO).
- Vous avez le droit d'être traité_e conformément à votre identité de genre (civilité, utilisation des toilettes, etc.).
- Les documents non administratifs peuvent déjà être établis à votre nouveau nom avant même votre changement de nom officiel, contrat et certificats de travail compris.
- L'expérience montre que l'entourage professionnel a souvent des réactions positives envers les personnes trans. Cependant, souvent, il ne se doute pas que vous êtes trans.
- Vous n'avez pas à vous justifier : **encouragez les personnes à participer activement au processus au lieu de simplement les informer.**

CHOISIR UNE PERSONNE DE CONFIANCE

Adressez-vous en premier lieu à la responsable ou au responsable diversité ou RH. Dans les petites entreprises, vous devrez parfois vous adresser à un membre de la direction locale ou générale. Convenez par e-mail d'un entretien avec pour objet « Affaire d'ordre personnel ». Ne mentionnez pas encore votre transition.

Avant l'entretien, demandez-vous :

- ce que vous aimeriez dire à votre interlocuteur ou interlocutrice
- quelles questions cette personne pourrait vous poser
- quelles solutions vous pourriez apporter aux problèmes qui pourraient être soulevés.

Il peut être utile de préparer cet entretien avec l'aide **d'un_e spécialiste de la thématique trans**.

LE PREMIER ENTRETIEN

- Présentez-vous en tenue (de travail) habituelle.
- Parlez de votre transidentité et de ce qui en découle.
- Discutez de la situation actuelle : certaines personnes sont-elles déjà au courant ? Des rumeurs circulent-elles ?
- Laissez à la personne le temps de réaliser ce que signifie votre coming-out. Attendez qu'elle réagisse. Si la situation crée un certain embarras, réagissez de préférence avec ouverture et montrez-lui des solutions possibles. Adopter d'emblée une attitude défensive est contre-productif.
- N'oubliez pas que la personne en face de vous manque peut-être d'informations sur la thématique. Vous pouvez éventuellement apporter des brochures.
- Discutez ensemble de la suite à donner.

IMPLIQUEZ VOTRE RESPONSABLE !

Invitez votre hiérarchie à participer activement à votre démarche :

- C'est leur rôle de vous soutenir.
- Les responsables sont là pour montrer l'exemple : si ils et elles emploient le bon nom et le bon pronom pour vous désigner, le reste du personnel fera de même.
- Plus les collaborateurs et collaboratrices sont informé_es de manière claire et complète, moins il y a de risque de harcèlement. Si possible, réalisez d'abord votre coming-out auprès de votre hiérarchie, puis par la suite auprès de vos collègues.

ETABLIR LA FEUILLE DE ROUTE DE VOTRE COMING-OUT

Lors des entretiens suivants, planifiez votre coming-out dans l'entreprise et à l'extérieur avec votre personne de confiance. Il peut être utile de faire appel à **un_e spécialiste externe de la thématique trans**. Pensez à clarifier les points suivants :

- Comment imaginez-vous votre coming-out ?
- Avez-vous des craintes ? Comment y répondre de manière constructive ?
- Pouvez-vous conserver votre cahier des charges actuel durant et après votre transition ? Si non, quelles seraient les alternatives réalistes ?
- A quel moment effectuer chaque étape du coming-out ? Planifiez votre processus de coming-out en spécifiant les difficultés qui pourraient survenir à chaque étape.
- Qui sera informé_e en interne et en externe, quand, par qui et comment ?
- Qui annoncera votre transidentité ? Jouerez-vous un rôle actif dans cette annonce ?
- Qui répondra aux questions des collaborateurs et des collaboratrices pendant et après votre coming-out ?
- Quelles toilettes et quels vestiaires utiliserez-vous ?
- Quand votre nom sera-t-il changé (cartes de visite, contrat de travail, ...) ?

COMING-OUT AUX COLLÈGUES

Votre coming-out envers vos collègues peut se faire sous la forme d'une réunion. Il est important que votre responsable soit présent_e (cf. « Impliquez votre responsable ! »). Nous vous recommandons d'assister vous aussi à cette réunion, mais c'est à vous de décider si vous souhaitez le faire ou non et et, si oui, sous quelle apparence. Nous vous conseillons votre apparence habituelle.

Lors de votre coming-out, les éléments suivants doivent être abordés :

- Qu'est-ce qu'une personne trans ?
- Commentaires et questions des personnes présentes.
- Indiquer que des temps de discussion seront disponibles après la réunion pour clarifier les éventuelles questions en suspens, mais aussi qu'aucun commentaire négatif ne sera toléré.
- Quand l'utilisation (orale et écrite) du nouveau nom et pronom sera-t-elle effective ?
- Prochaines étapes de votre coming-out sur le plan interne et externe.

N'OUBLIEZ PAS DE CONCLURE VOTRE COMING-OUT

Durant un certain temps, rencontrez au moins une fois par mois votre personne de confiance afin de discuter de votre état d'esprit et de l'ambiance au sein de l'équipe :

- Des problèmes imprévus sont-ils survenus ?
- Y a-t-il des mesures à prendre ou des clarifications à donner à l'interne ou à l'externe ?
- Faut-il faire appel à un spécialiste externe de la thématique trans ?

**TRANSGENDER
NETWORK
SWITZERLAND**

TGNS

Monbijoustrasse 73
3007 Berne, Suisse
www.tgns.ch