



Email : cntmanche@cnt-f.org
Facebook : [@cntmanche](https://www.facebook.com/cntmanche)
Twitter : [@CntManche](https://twitter.com/CntManche)
Instagram : [cntmanche](https://www.instagram.com/cntmanche)

TRANSPHOBIE AU TRAVAIL OU AILLEURS, C'EST NON !

Encore une fois, dans une entreprise de Cherbourg-en-Cotentin, une salariée déclare avoir été victime de la transphobie de sa hiérarchie. C'est courant mais ça ne devrait pas l'être. La lutte contre la transphobie, qui est celle contre le patriarcat en général, doit être portée par le mouvement ouvrier et anticapitaliste.

Les personnes trans restent aujourd'hui encore du fait de la transphobie, une population précaire, plus exposée à la rue, aux violences, au chômage, à la dépression et au suicide.

Dans le cadre du travail, les lois spécifiques pour nous protéger sont récentes mais elles existent, et il est utile de les rappeler pour pouvoir les opposer à la transphobie de ta hiérarchie.

● La Discrimination

Si en raison de ta transition tu es traitéE différemment des autres salariéEs (salaire, poste, conditions de travail, formation, renouvellement de contrat), la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a consacré le critère de l'identité sexuelle en tant que critère spécifique de discrimination. **Et ce quel que soit le « stade » de transition (changement d'État-Civil ou non, traitement hormonal ou non).**

Prendre pour prétexte la mention de sexe (M ou F sur la pièce d'identité) pour traiter une personne trans selon son genre de naissance c'est fréquent de la part des administrations mais ça n'a aucun fondement juridique. **La loi distingue identité de genre et mention de sexe.**

● « L'Outing »

Révéler contre son gré la transidentité d'une personne est illégal.

● Le Harcèlement moral

Lorsque les actes transphobes sont répétés (par la même personne ou par des personnes différentes), ça constitue du harcèlement moral. Un cas fréquent consiste à, en connaissance de cause, faire tout le temps référence au genre de naissance de la personne. Par exemple en appelant « Monsieur » et en genrant au masculin une femme trans (à l'oral comme sur les documents écrits) ou à imposer à un homme trans d'utiliser les vestiaires des femmes.

● Le Prénom

Le prénom d'usage dans l'entreprise ne doit pas t'être imposé, tu as le droit de le choisir. Le prénom utilisé à l'oral a le droit de ne pas figurer sur ta pièce d'identité.



Si tu es confrontéE à la transphobie au taf, ne reste pas seulE, car tu n'es pas seulE et tu n'as pas à subir ça.

Parles-en autour de toi à tes collègues, au syndicat, pourquoi pas aux prud'hommes.

Les chefs ont tort et on ne les laissera pas nous mettre mal !

A bas le Patriarcat !

Textes de référence :

(en cas de conflit avec la hiérarchie, ça leur fait souvent peur quand on peut citer des lois précises)

→ → Article 225.1 du Code pénal (discriminations en général)

→ → Article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (interdiction des discriminations)

→ → Article L.1132-1 du Code du travail (discriminations au taf)

→ → Article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

→ → Article 9 du Code civil (outing)

→ → Article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (droit au respect de la vie privée et familiale)

→ → Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

→ → http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/02/cir_34682.pdf
(Distinction entre « mention de sexe à l'État Civil » et « Civilité »)