



**GUIDE
D'ACCOMPAGNEMENT
POUR
L'INCLUSION
DES PERSONNES
TRANS**

**DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES**



Ce drapeau de la fierté transgenre a été créé par la femme trans américaine Monica Helms en 1999, et ce fut le premier à être montré, lors de la marche des fiertés à Phoenix (Arizona), en 2000.

Helms explicite la signification du drapeau de la fierté transgenre ainsi : « Les bandes du haut et du bas sont bleues clair, la couleur traditionnelle pour les bébés garçons. Les bandes qui les suivent sont roses, la couleur traditionnelle pour les bébés filles. La bande du milieu est blanche, pour les personnes intersexes, qui transitionnent ou qui se considèrent elles-mêmes d'une genre neutre ou indéfini. Le motif est tel que, peu importe la façon dont vous le faites voler, il sera toujours dans le bon sens, ce qui signifie que nous avons la légitimité de nos vies. »

La Fédération Wallonie-Bruxelles a souhaité faire figurer ce drapeau au sein de ce guide pour manifester son respect des droits et de la dignité des personnes trans.

**GUIDE
D'ACCOMPAGNEMENT
POUR
L'INCLUSION
DES PERSONNES
TRANS**

**DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES**

Table des matières

	5
---	-------	---

	7
---	-------	---

	
---	-------	--

	
---	-------	--

	
---	-------	--

	
--	-------	--





Les personnes transgenres dans l'enseignement supérieur

Pendant longtemps, nous avons structuré notre pensée sur un mode binaire. Les êtres humains étaient soit des femmes, soit des hommes et, à cette classification était accolée une définition assez précise des rôles respectifs que nous devons remplir dans notre société.

Cette conception fait l'impasse sur les personnes qui ne se sentent pas à leur place dans le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Ce choix, qui n'est pas le leur, les affecte profondément selon leur identité de genre.

En soutenant la rédaction de ce guide, notre volonté est de simplifier, mais également d'humaniser le parcours des étudiants et étudiantes transgenres en mettant à leur disposition ainsi qu'à celle des établissements d'enseignement supérieur à la fois un recueil des textes légaux et administratifs existant, mais aussi un répertoire des bonnes pratiques qui évitent l'inutile stigmatisation d'un groupe déjà largement opprimé.

Ce document a été élaboré en étroite concertation avec les associations de terrain. Nous tenons d'ailleurs à saluer le grand respect et la compréhension dont tous les acteurs et actrices en présence ont fait preuve lors de sa rédaction.

Ce travail n'est pas figé dans le marbre et il est appelé à évoluer dans le temps en fonction des progrès souhaitables de nos législations. L'objectif n'est pas une plus grande tolérance, mais une égalité de traitement réelle pour toutes et tous.

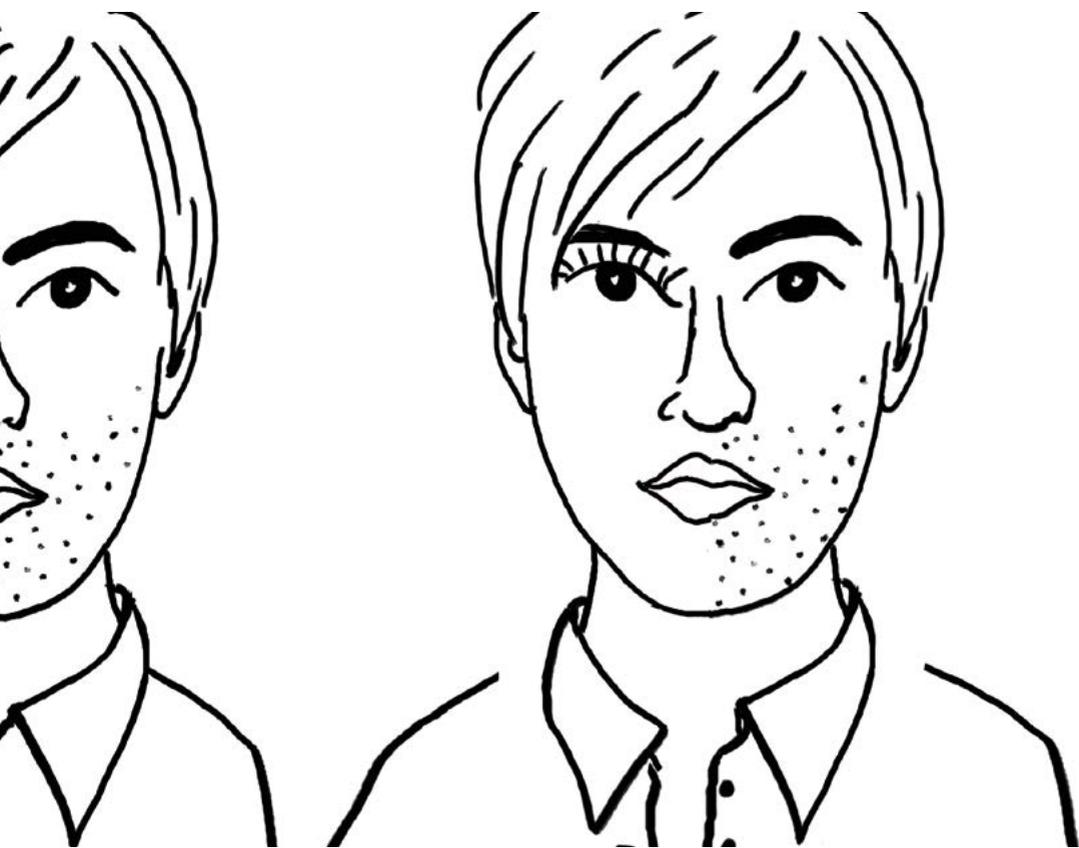
Ce combat, car c'en est un, dépasse évidemment le cadre d'une adaptation des écrits ou des habitudes. C'est celui d'une évolution drastique des mentalités et il s'inscrit pleinement dans la déconstruction des rôles attribués aux hommes et aux femmes en tant que création culturelle. S'il est ici essentiellement question des notions de sexe, d'identité et d'expression de genre, ne nous y trompons pas, c'est aussi d'une indispensable évolution dans le regard que nous portons sur l'autre dont il est question.

Isabelle Simonis

Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances

Jean-Claude Marcourt

Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur, des Médias et de la Recherche scientifique



A qui s'adresse ce guide ?



Ce guide est destiné tant à l'ensemble des enseignant-e-s¹ et personnels administratifs et éducatifs qu'aux étudiant-e-s de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles, universitaire ou hors universitaire, en ce compris les établissements d'enseignement de promotion sociale.

Ce guide permet aux enseignant-e-s, personnels administratifs et éducatifs d'être informés des dispositions légales en la matière et de pouvoir ainsi œuvrer à la mise en place de bonnes pratiques. Il permet également à chaque personne trans concernée de faire valoir ses droits dans les différentes démarches qu'elle a à accomplir durant ses études.

Notons qu'en ce qui concerne les relations d'emploi liant une personne trans, nous renvoyons le/la lecteur-trice à la publication de l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), intitulée « *Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail* »² et publiée en 2016.

Un **Lexique**, en fin de volume, vous exposera les définitions des principaux termes utilisés au sein de ce guide. Vous trouverez également les coordonnées de différentes **associations** auxquelles nous vous invitons à faire appel dans le cadre des activités, formations, etc. que vous souhaiteriez organiser.

(1) Le présent guide suit les recommandations du Conseil supérieur de la Langue française de la Fédération Wallonie-Bruxelles en matière de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, *Metre au féminin*, 3^e édition, 2014.

(2) http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/guide_daccompagnement_pour_les_personnes_trans_au_travail

Pourquoi un guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur ?

Le **sexe**, masculin ou féminin, qui est officiellement attribué à la naissance repose sur l'examen des caractéristiques physiques extérieures, et en particulier l'apparence externe des organes génitaux. Il peut dès lors arriver que le sexe attribué ne corresponde pas à l'**identité de genre**, c'est-à-dire à la façon dont une personne pense et ressent son **genre**.³

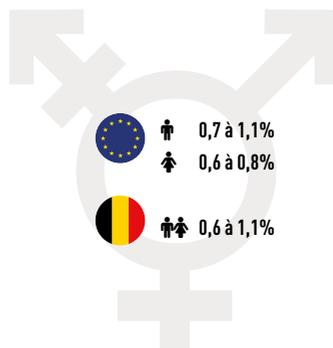
Ainsi, certaines personnes ne se sentent pas en correspondance avec le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Indépendamment du sexe qui leur a été attribué civilement, certaines se sentent femme ou homme, d'autres un mélange des deux ou aucun des deux, tandis que d'autres encore ressentent leur identité comme fluide et revendiquent la « non binarisation » de la société⁴.

Il convient de respecter la diversité et la complexité des individus et de leur permettre de s'épanouir et de s'exprimer au quotidien.⁵

Quelques chiffres

L'étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) de 2014, relative à la situation des personnes trans dans l'Union européenne, relève qu'entre 0.7% et 1.1% des personnes assignées homme à la naissance et entre 0.6% et 0.8% des personnes assignées femme à la naissance mentionnent avoir une identité de genre sans rapport avec le sexe qui leur a été assigné à la naissance.⁶

En Belgique, il n'existe pas de chiffres officiels indiquant le nombre de personnes transgenres. Néanmoins, les chiffres de différentes études⁷ tentant de donner une proportion de personnes trans dans la population générale belge oscillent entre 0,6 et 1,1%.



(3) <http://fra.europa.eu/fr/press-release/2014/que-signifie-etre-transgenre-dans-lue-aujourd'hui>

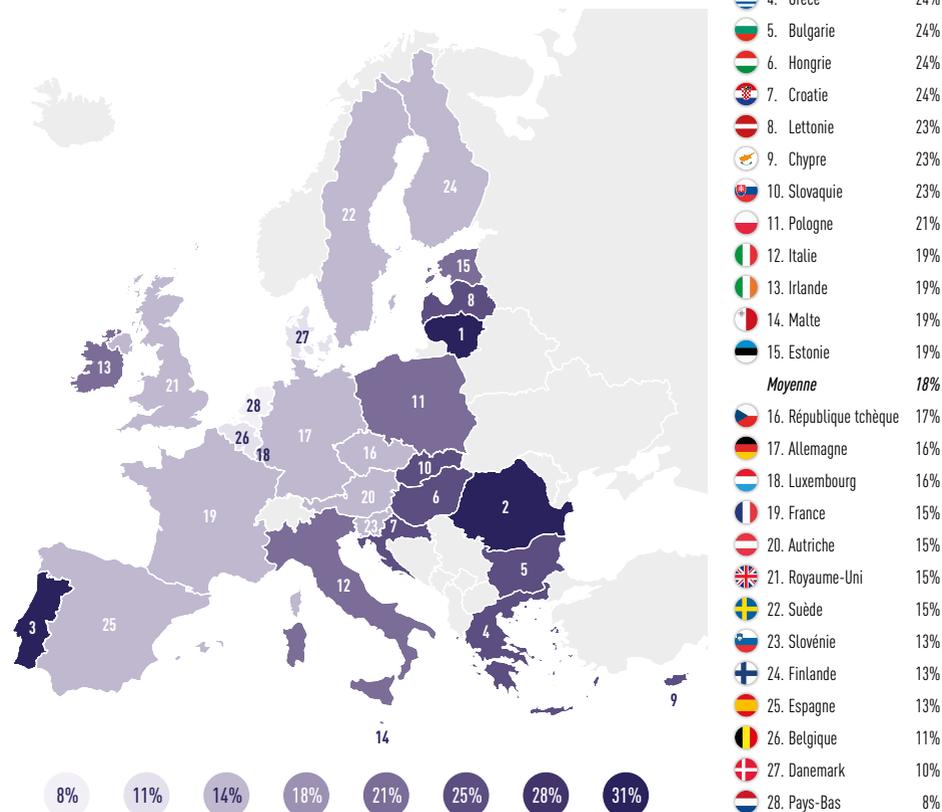
(4) La binarisation de la société fait référence à la structuration de notre société, essentiellement binaire, dans le sens où nous nous représentons les individus comme étant soit homme, soit femme.

(5) *Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail*, IEFH, 2016.

(6) *Being trans in the European Union, comparative analysis of EU survey data*, European Fundamental Agency for Human Rights (FRA), 2014.

(7) *Ibidem*.

Discrimination / sentiment d'être discriminé en tant que L, G, B ou T par le personnel éducatif ou universitaire



Les études nous montrent qu'en Union européenne, **une personne LGBT** (Lesbienne Gay, Bisexuelle, Transgenre) **sur cinq**, ayant elle-même fréquenté une école ou une université ou ayant un ou des enfants à l'école ou à l'université, déclare s'être sentie **personnellement discriminée par le personnel éducatif ou universitaire** au cours des 12 mois précédant l'enquête. Ce pourcentage grimpe à 24% lorsque seules les réponses des étudiant-e-s trans sont prises en compte.⁸

(8) *Being trans in the European Union, comparative analysis of EU survey data*, European Fundamental Agency for Human Rights (FRA), 2014.

Au niveau juridique

Lutte contre les discriminations et droits des personnes transgenres dans l'enseignement supérieur

Les droits des étudiant-e-s trans relèvent des **mêmes droits** que ceux dont jouissent l'ensemble des étudiant-e-s. Il ne s'agit pas de privilèges ou de droits spéciaux.

En **Belgique**, depuis 2014⁹, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (dite « loi genre ») est étendue à l'identité de genre et l'expression de genre. Toute discrimination sur base de l'identité de genre et de l'expression de genre est désormais spécifiquement prohibée.¹⁰

En **Fédération Wallonie-Bruxelles** également, le **décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination**¹¹ interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe, et les critères assimilés que sont notamment le changement de sexe¹², l'identité de genre et l'expression de genre, dans l'enseignement prodigué en Fédération Wallonie-Bruxelles, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus.

Le 25 juin 2017, le **Code civil belge** a été modifié¹³ en vue de permettre aux personnes¹⁴ « *ayant la conviction que le sexe mentionné dans leur acte de naissance ne correspond pas à leur identité de genre vécue intimement* » de faire une déclaration de cette conviction à l'officier de l'état civil en vue de la rédaction d'un acte de modification de l'enregistrement du sexe dans les registres de l'état civil.

Le respect des droits des étudiant-e-s, trans ou non, fait partie intégrante des **missions des établissements d'enseignement supérieur**. Il leur revient

(9) Loi du 22 mai 2014 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre.

(10) On notera que les personnes trans étaient déjà protégées avant ces modifications législatives décrétales ajoutant explicitement l'identité de genre et l'expression de genre ; la notion de « sexe » ayant toujours été interprétée largement.

(11) Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié le 13 novembre 2015.

(12) Notons que l'expression « changement de sexe » est impropre. On préférera parler de changement de la mention de sexe.

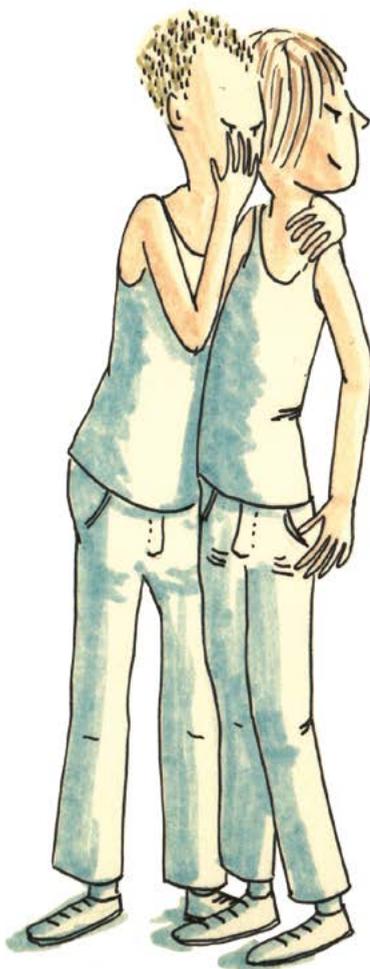
(13) Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets.

(14) Article 3 : *Sont seuls visés les personnes majeures, les mineurs émancipés et les étrangers inscrits aux registres de la population.*

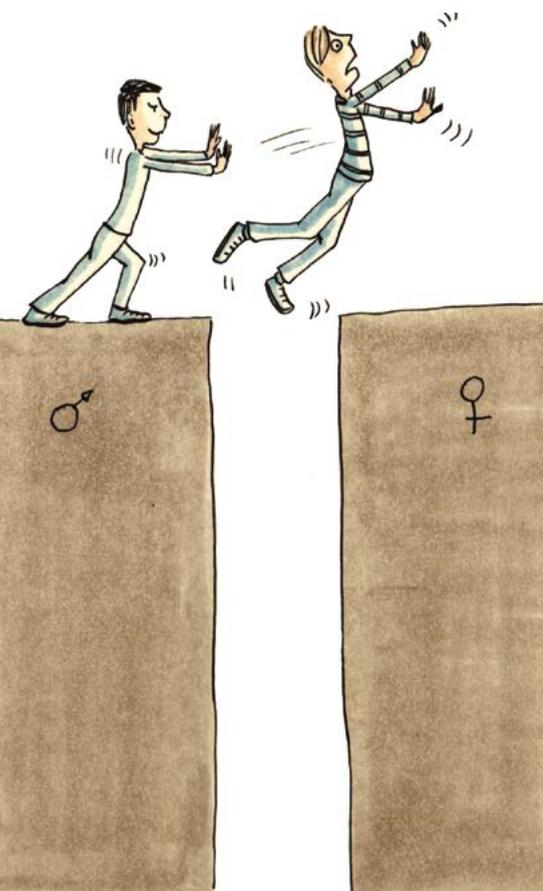
également d'accompagner les étudiant-e-s dans leur rôle de **citoyen-ne-s responsables**, capables de contribuer au développement d'une **société démocratique, pluraliste et solidaire** et de promouvoir l'**autonomie et l'épanouissement des étudiant-e-s**.¹⁵

Tant dans l'exercice de leurs fonctions qu'en dehors de celles-ci, les membres du personnel de l'enseignement supérieur s'abstiennent de tout comportement ou propos qui entre en contradiction avec les valeurs essentielles énoncées dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Charte des droits fondamentaux de l'UE, la Convention relative aux droits de l'enfant, le Titre II de la Constitution, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et l'ensemble des législations anti-discrimination dont notamment le décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

Toute attitude ou propos transphobe est à proscrire.



(15) Chapitre II ; Art.3. - §1^{er} - Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.



Enseignement supérieur et respect de la vie privée

La méconnaissance des thématiques trans et les nombreuses idées reçues et préjugés, véhiculés notamment par certains médias, engendrent un réel danger pour les personnes trans qui s'identifient ouvertement ou sont perçues comme telles. De l'exclusion sociale aux agressions physiques en passant par l'humiliation ou le harcèlement, révéler sa transidentité ou révéler la transidentité d'une personne trans sans son contentement, peut se révéler dangereux pour les personnes trans.

Outing : le respect de la vie privée avant tout

Le « *outing* » est le fait de révéler l'homosexualité/la bisexualité ou la transidentité d'une personne **sans son consentement, voire contre sa volonté**. Il est différent du « *coming-out* » qui repose sur une démarche volontaire.

Pour les personnes trans, les difficultés liées à la modification des documents d'identité ou autres (tableaux de notes affichés aux valves, cartes d'étudiant-e-s, etc.) les exposent au quotidien à une situation de « *outing permanent* ».

Ces situations de « outing » constituent une atteinte à la vie privée et au droit à l'auto-détermination pouvant avoir des conséquences importantes pour la personne qui se retrouve ainsi exposée et fragilisée.

Ainsi, un tiers des personnes transgenres évitent d'exprimer leur identité de genre par leur apparence ou leur façon de s'habiller par peur d'être menacées, harcelées ou agressées.¹⁶

Il est donc important que la **vie privée** des personnes trans soit correctement protégée au sein des établissements d'enseignement et que chaque étudiant-e reste libre d'exprimer - ou non - sa transidentité.

La protection de la vie privée est un droit fondamental protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits humains et des libertés fondamentales et les articles 22 et 22 bis de la Constitution belge.

⁽¹⁶⁾ *Being trans in the European Union, comparative analysis of EU survey data*, European Fundamental Agency for Human Rights (FRA), 2014.

- **Convention européenne des droits humains**
Article 8 « Droit au respect de la vie privée et familiale » :

1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

- **Constitution belge**
Articles 22 et 22 bis :

Les articles 22 et 22 bis de la Constitution précisent notamment que :

- Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale,
- Chaque enfant a droit au respect de son intégrité morale, physique, psychique et sexuelle.

Afin de permettre au mieux l'application du droit international des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre pour la protection et pour l'interdiction absolue de la discrimination contre les personnes LGBT et intersexuées, les **Principes de Yogyakarta**¹⁷ viennent réaffirmer ce droit à la vie privée et invitent les Etats à « inscrire dans leur constitution nationale ou dans toute autre disposition législative appropriée les principes d'égalité et de non-discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et sur l'identité de genre » mais précise également « y compris au moyen d'amendements et d'interprétations, et assurer l'application effective de ces principes ».

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les personnels de l'enseignement supérieur ne peuvent révéler les faits dont ils sont dépositaires en raison de leurs fonctions et qui présentent un caractère secret. Ils sont également tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et les étudiants.¹⁸

(17) Les Principes de Yogyakarta <http://www.yogyakartaprinciples.org/principles-fr/> sont une série de principes sur l'application du droit international des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, développés et adoptés à l'unanimité en 2007 par un groupe d'experts des droits humains, de diverses régions et origines, y compris des juges, des universitaires, un ancien Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme, des Procédures spéciales des Nations Unies, des membres des Organes de Traités, des organisations non gouvernementales et d'autres. Afin que la Fédération Wallonie-Bruxelles puisse s'en inspirer dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques communautaires, le Parlement de la Communauté française a marqué son adhésion à ces principes par sa Résolution du 23 juin 2016 relative aux Principes de Yogyakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. On notera que 9 principes additionnels ont été énoncés en novembre 2017, à l'occasion du 10^e anniversaire des principes de Yogyakarta, par les associations « International service for Human Rights » et « ARC International », en consultation avec des expert-e-s et représentants de la société civile. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf.

(18) Articles 7 et 10 du Décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, articles 86 et 88 du Décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) et articles 7 et 10 de l'Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements et artistiques de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Principales problématiques rencontrées

Différentes **démarches administratives** obligent souvent les étudiant-e-s trans à un *outing* quasi-quotidien, les amenant à devoir expliquer qu'ils/elles sont transgenres ou intersexué-e-s et que leur identité de genre ne correspond pas à ce qui est indiqué sur leur carte d'identité.

A titre d'exemple, des démarches aussi simples et courantes que l'inscription à un séminaire, la présentation de sa carte d'étudiant-e à la bibliothèque, le passage d'exams oraux, etc. sont autant d'occasion d'être « *outé-e* », avec toutes les conséquences qui y sont associées.

Une enquête réalisée par l'ARES auprès des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles¹⁹ en 2017, tous niveaux confondus, montre que les principales demandes évoquées par les étudiant-e-s trans dans ce cadre portent sur :

- la **reconnaissance** de leur identité et la **sensibilisation** des autres étudiant-e-s et des enseignant-e-s aux thématiques trans
- la **discrétion**, voire la confidentialité, quant à leur vie privée
- le **changement du prénom et/ou de la photo** dans les bases de données ou le diplôme.



(19) Enquête menée en 2017 par la Commission de la Vie étudiante, Démocratisation et Affaires sociales (CoVEDAS) de l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES) en Fédération Wallonie-Bruxelles auprès de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de la FWB. Vingt-trois établissements déclarent qu'au moins un-e étudiant-e transgenre s'est manifesté-e auprès de leurs services au cours des trois dernières années académiques. Au total, ces établissements ont dénombré trente-deux étudiant-e-s dans cette situation durant cette période. Les hautes écoles semblent être les plus concernées : vingt-et-un étudiant-e-s transgenres, contre six en universités et cinq en écoles supérieures des arts, ont fait une démarche vers eux. Un répondant signale toutefois la difficulté à quantifier cette réalité.

Des solutions *ad hoc* aux bonnes pratiques

L'enquête réalisée en 2017 par l'ARES auprès des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles²⁰ montre que bon nombre d'établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles ont répondu aux problématiques rencontrées par les personnes trans en leur sein ; que cela soit de manière individuelle ou collective.

Ces solutions constituent autant de bonnes pratiques qu'il convient de visibilitéer et de généraliser dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Une personne de référence clairement identifiée

Les démarches sont souvent peu aisées pour les personnes trans au sein des établissements et de leur administration. Aussi, l'identification d'une personne de référence, formée à la problématique, constitue une aide non négligeable.

Il est important que cette personne de référence puisse être clairement identifiée, par exemple via le site web de l'établissement, sur la page des inscriptions, et auprès des personnels administratifs susceptibles de répondre aux demandes des personnes trans.

Sensibilisation des enseignant-e-s et des étudiant-e-s

55 % des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles²¹ ont déclaré, en 2017, avoir pris des dispositions en matière d'accueil des étudiant-e-s transgenres. 20% des établissements ont également déclaré organiser des actions de sensibilisation envers les étudiant-e-s et les personnels.

Parmi les différentes initiatives prises, on relèvera notamment l'engagement d'inclusion des étudiant-e-s transgenres dans le cadre d'un engagement plus général de lutte contre les discriminations et la publication de cet engagement sur le site web de l'établissement, des interventions en classe, des formations à destination des personnels, des groupes de discussion, des actions de sensibilisation envers les étudiant-e-s et les personnels via des campagnes d'affichages, des conférences, des ateliers thématiques.

[20] Enquête menée en 2017 par la Commission de la Vie étudiante, Démocratisation et Affaires sociales (CoVEDAS) de l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES) en Fédération Wallonie-Bruxelles auprès de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de la FWB.

[21] *Ibidem.*

Approche proactive de l'information

Former et informer les autorités, les enseignant-e-s et l'ensemble des membres du personnel, professoral et administratif, permet de mieux cerner les enjeux et d'y apporter des réponses pertinentes. D'une manière générale, une approche proactive de l'information permet d'anticiper les problèmes.

Politique claire d'égalité et de diversité

Outre l'organisation d'actions de sensibilisation au sein de l'établissement et d'interventions auprès de l'ensemble des acteurs visés et/ou des étudiant-e-s, la mise en place d'une politique relative à la diversité et à l'égalité des chances en intégrant la thématique des personnes trans et une politique anti-harcèlement et anti-discrimination exemplaires et l'affichage explicite, par l'établissement, de son soutien aux étudiant-e-s trans, améliore significativement les réactions des autres étudiant-e-s.

Aussi, une politique claire d'égalité et de diversité peut amener à la rédaction d'une charte des valeurs de l'établissement, voire à une modification du règlement disciplinaire afin de le rendre plus contraignant face à des situations de discrimination et/ou de harcèlement.

Environnement trans friendly

L'instauration de mesures relatives à la mise en place d'un environnement *trans friendly* dans l'établissement d'enseignement supérieur permet autant d'assurer un cadre bienveillant à l'étudiant-e trans que de permettre au personnel d'enseignement d'être en conformité avec la législation en la matière.

Le prénom social, d'usage

L'utilisation du prénom social ou prénom d'usage est une étape importante pour l'étudiant-e trans. Dans une perspective de respect de la dignité et de promotion du bien-être de chacun-e, il convient de faire usage du prénom social de l'étudiant-e trans qui en a fait la demande, par exemple auprès de la personne de référence.

Les établissements sont invités à utiliser le prénom social ou d'usage revendiqué par un-e étudiant-e sans exiger qu'il/elle ait obtenu le changement de son prénom dans les registres de l'état civil.

La période de transition avant une éventuelle modification d'état civil peut en effet être source de difficultés pour l'étudiant-e concerné-e lorsque son identité n'est pas reconnue dans son établissement.

Les vestiaires et toilettes

Les espaces non mixtes sont souvent des endroits d'exclusion et de discrimination pour les personnes trans. Il est donc conseillé de permettre d'utiliser les infrastructures en considération de son identité de genre et expression de genre ainsi que du niveau de confort personnel.

En fonction de la situation et du contexte, l'installation de toilettes unisexes ou d'horaires établis pour l'utilisation des vestiaires peuvent constituer des pistes de solution.

Les civilités (M., Mme, etc.)

Tout comme l'usage de « Mademoiselle » peut constituer une intrusion dans la vie privée des femmes, l'obligation pour une personne trans de s'identifier par « Mr » ou « Mme » peut constituer une atteinte au respect de sa vie privée.

On peut, par exemple, généraliser l'usage du « Bonjour » dans les courriels, accompagné ou non des prénoms et noms.

Dans les courriers officiels, les prénoms et noms peuvent être utilisés en lieu et place de la formule « Madame untelle » ou « Monsieur untel ».



Administration trans friendly

La confidentialité et le secret professionnel

Les enseignant-e-s, tout comme le personnel encadrant, ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui sont protégés par le secret professionnel.²²

Pour garantir la confidentialité de données sensibles, les établissements ont la possibilité de limiter l'accès aux données sensibles aux membres du personnel pour lequel-le-s il est nécessaire de consulter ces données. Des formations peuvent également être dispensées auprès de ces membres susceptibles d'accéder à de telles données.

Cette garantie de confidentialité peut être rendue plus visible au sein des établissements, par exemple par l'affichage d'une charte de confidentialité ou du Code de déontologie propre à l'établissement.

De même, les professionnel-le-s tel-le-s que les assistant-e-s sociaux-ales, les psychologues, etc. sont tenu-e-s au secret professionnel.

La classification « masculin / féminin »

Des modes d'identification alternatifs aux classifications « M/F » et « masculin/féminin » peuvent également être proposés, tels que « aucun », « ne souhaite pas se prononcer » ou « autre ». Il est par exemple possible de supprimer la mention du sexe sur les cartes d'étudiant-e et autres documents à usages internes.

L'« officialisation » du prénom social

Le prénom social ou d'usage pourra ainsi être enregistré lors de l'inscription et utilisé dans de nombreux documents tels que : carte d'étudiant-e, listes à l'intention des professeur-e-s et jurys, plateformes en lignes, adresses mails, identifiants TIC, attestations à l'intention de tiers non institutionnels (transports publics, par exemple).

[22] Article 10 du Décret fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française (D. 24-07-1997 M.B. 06-11-1997), article 10 de l'arrêté royal fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements (A.R. 22-03-1969 M.B. 02-04-1969) et article 89 du décret fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) (D. 20-12-2001 M.B. 03-05-2002, err. M.B. 10-07-2002).

En Fédération Wallonie-Bruxelles, bon nombre d'établissements ont adopté des aménagements raisonnables permettant de respecter la vie privée des étudiant-e-s trans, par exemple :

- L'usage du prénom social lors de l'inscription, sur les listings d'examens et tout autre document interne à l'établissement, tels que la carte d'étudiant ;
- L'usage d'un alias adapté à l'identité sociale pour la boîte mail.

Modifier le système d'inscription ?

Au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles, un établissement d'enseignement supérieur met en place une nouvelle procédure d'inscription pour les personnes trans ; repensant le système informatique interne afin de permettre l'enregistrement tant du prénom/genre social que du prénom/genre officiel au moment de l'inscription.

Les étudiant-e-s trans ont ainsi la possibilité de s'inscrire soit physiquement auprès du service inscription soit *via* internet. En cas d'inscription sur internet, ces étudiant-e-s sont redirigés dès la première page du processus vers une procédure d'inscription particulière, leur permettant d'encoder un prénom/genre social (avec éventuellement la possibilité de ne choisir aucun genre) en plus du prénom/genre officiel. Pour cette procédure d'inscription particulière, les habituels champs « prénom » et « genre » renvoient au prénom/genre social. D'autre part, deux nouveaux champs sont ajoutés au formulaire d'inscription : le « prénom officiel » et le « genre officiel », accessibles uniquement à certains membres du personnel qui auront préalablement suivi une formation sur la question et signé une charte de confidentialité.

Les activités d'enseignement liées au genre

Certaines hautes écoles et universités organisent des activités impliquant le port d'une tenue liée au genre ou incluant des critères d'évaluation liés au genre.

Les tenues vestimentaires

Toute discrimination sur base de stéréotypes de genre et fondée sur l'identité et l'expression de genre est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe et est, par conséquent, interdite par les législations anti-discrimination. Aussi, toute discrimination fondée sur base d'une tenue vestimentaire jugée non conforme aux normes de genre est prohibée.

Autrement dit, tout-e étudiant-e trans doit pouvoir s'habiller conformément à son identité de genre. Il/elle devra néanmoins se conformer aux mêmes normes vestimentaires que les autres étudiant-e-s en ce qui concerne le respect des normes en matière de sécurité ou de décence par exemple.

Ainsi, les établissements d'enseignement supérieur veilleront, lorsqu'elles imposent des tenues vestimentaires, à ce que celles-ci soient mixtes.

Les critères d'évaluation sportifs

Tout comme au niveau des compétitions sportives internationales, des critères d'évaluation liés aux disciplines sportives enseignées par les établissements d'enseignement supérieur peuvent être différenciés en fonction du sexe assigné.

Des bonnes pratiques ont cependant pu être relevées au niveau des cours d'éducation physique, telles que les évaluations reposant sur la qualité du mouvement et du geste technique.

Une réflexion sur le barème le plus approprié pourrait être mise en place au sein des établissements d'enseignement supérieur, telle que la fixation de barèmes en fonction de la situation physique réelle (taille, poids, force, etc.) et non du sexe assigné à la naissance.

Diplôme et modification de l'enregistrement du sexe dans les registres de l'état civil

Un **diplôme** est un **document original**, daté et signé, attestant la réussite d'études conformément aux différentes dispositions réglementaires en la matière et le titre ou grade académique conféré à l'issue de ce cycle d'études²³.

Un **certificat** est un document qui, sans conférer de grade académique, atteste la réussite d'une formation structurée de 10 crédits au moins organisée par un établissement d'enseignement supérieur, l'octroi par cet établissement des crédits associés et le niveau de ceux-ci²⁴.

Diplômes ou certificats peuvent être demandés par des employeurs potentiels lors de la recherche d'emploi.

Aussi, si une personne trans a suivi une procédure de changement de prénom, elle peut demander une attestation tenant lieu de diplôme mentionnant son nouveau prénom. Cette possibilité existe pour tout type d'enseignement (primaire, secondaire, supérieur et enseignement de promotion sociale). La demande doit être effectuée auprès de l'établissement d'enseignement concerné ou auprès du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'obtention d'une attestation tenant lieu de diplôme nécessite une attestation de changement de prénom.

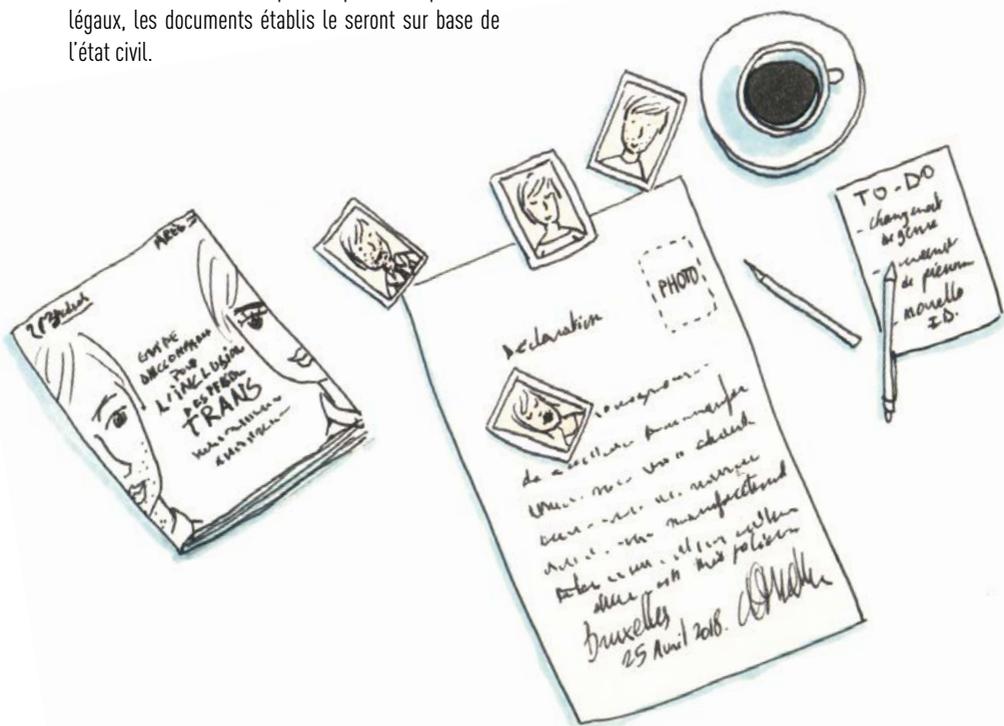
Infos : www.enseignement.be

[23] Notamment, l'art. 15, §1^{er}, 27° du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.

[24] Art. 15, §1^{er}, 16° du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.

Attestations ou autre documents émis par les établissements d'enseignement supérieur à destination de l'extérieur

De nombreux documents sont émis par les établissements à destination de tiers (transports publics, mutuelles, bourses d'étude, CPAS, Erasmus et mobilité, etc.). Dans ce cadre, pour respecter les prescrits légaux, les documents établis le seront sur base de l'état civil.



Vous êtes témoin ou victime de discrimination relative à la transidentité au sein d'un établissement ?

Vers qui se tourner au sein de l'établissement ?

Lors de l'enquête réalisée par l'ARES auprès des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles²⁵ en 2017, certains établissements ont déclaré avoir adopté des initiatives spécifiques afin de soutenir les étudiant-e-s trans victimes de discrimination, telles que l'identification et la formation d'une **personne de référence** ou de **personnes relais**, tant au sein des étudiants, des enseignant-e-s que du personnel administratif, au sein de l'établissement.

Si une telle personne a été désignée, ses coordonnées doivent être **accessibles via le site web de l'établissement** et renseignée sur tout support de communication (affiches, brochures, etc.).

Vers qui se tourner au niveau institutionnel ?

La Fédération Wallonie-Bruxelles a pris des initiatives législatives propres pour garantir l'égalité de traitement dans les matières pour lesquelles elle est compétente.

Le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 **relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination** dote la Fédération Wallonie-Bruxelles d'un arsenal anti-discrimination très performant. Outre la transposition des dernières directives européennes, ce texte fournit une garantie pour les citoyen-ne-s, d'un haut niveau de protection contre les discriminations.

[25] Enquête menée en 2017 par la Commission de la Vie étudiante, Démocratisation et Affaires sociales (CoVEDAS) de l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES) en Fédération Wallonie-Bruxelles auprès de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de la FWB.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est l'organisme **indépendant** compétent pour les discriminations fondées sur le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, notamment dans l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de la mise en œuvre du décret anti-discrimination de 2008, l'Institut a la compétence de traiter des **situations individuelles** relatives aux discriminations fondées sur le sexe ou les critères assimilés.

L'Institut vient en aide à toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits.

L'Institut est également habilité à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de lois ayant pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes, notamment le décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

L'Institut est également habilité à développer des recherches en matière de genre et à adresser des re-

commandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations.

Contact : igym-iefh.belgium.be/fr
et via le numéro gratuit 0800/12.800

Le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles est un ombudsman parlementaire : il effectue une médiation administrative et intervient à la demande d'un usager qui se plaint d'un dysfonctionnement ou d'une décision d'un service administratif de la Wallonie ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à savoir pour cette dernière :

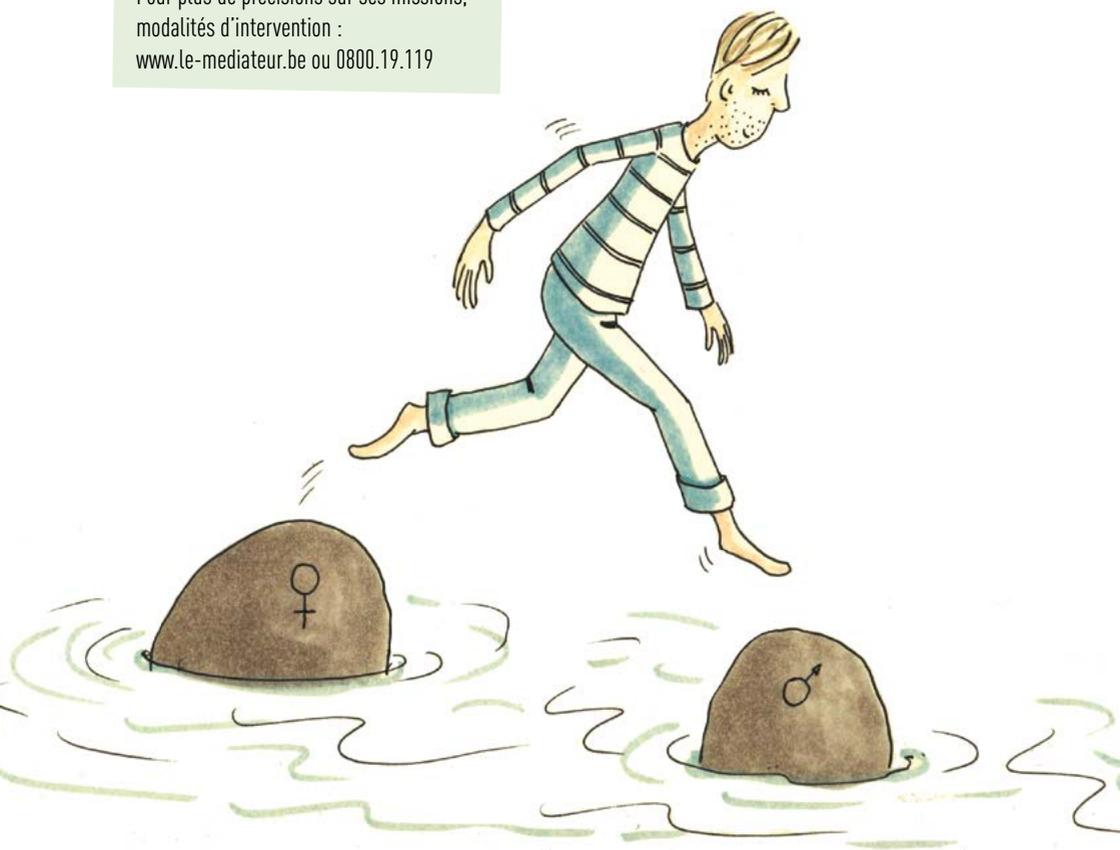
- les services du gouvernement de la Fédération Wallonie- Bruxelles (et notamment tous les services du Ministère qui gèrent l'enseignement ou l'aide à la jeunesse) ;
- les établissements d'enseignement organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le Médiateur est indépendant. Son intervention a pour objectif de trouver une solution administrative à un problème individuel, mais aussi de prévenir des problèmes similaires en formulant des recommandations pour améliorer les pratiques administratives ou textes normatifs.

L'aide du Médiateur est entièrement gratuite. Son intervention suppose cependant que le réclamant ait déjà effectué les recours existants et/ou ait pris les contacts nécessaires avec les services administratifs et/ou autorités administratives concernés.

Contact : Marc Bertrand, Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Rue Lucien Namèche, 54 à 5000 Namur
Tél. : 0800.19.199
courrier@le-mediateur.be

Pour plus de précisions sur ses missions, modalités d'intervention :
www.le-mediateur.be ou 0800.19.119



Fédérations d'associations de personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres (LGBT)

Nous ne reprenons ici que les fédérations. Vous trouverez une liste complète des associations LGBT sur le site www.ettoitescase.be.

ARC-EN-CIEL WALLONIE

Fédération wallonne des associations LGBT (lesbiennes, gays, bis et transgenres) offrant un lieu d'échanges entre toutes les associations de la région ainsi que des ressources sur l'actualité et les thématiques LGBT.

Tél. : 04 222 17 33
courrier@arcenciel-wallonie.be
www.arcenciel-wallonie.be

RAINBOWHOUSE BRUSSELS

Abrite différentes associations francophones et néerlandophones LGBTQI+ (Lesbiennes, Gayes, Bisexuel-le-s, Trans*, Queer, Intersexes et autres) de la Région de Bruxelles-Capitale : lieu d'information, espace d'accueil pour recevoir des ami-e-s, salles où les associations peuvent se réunir et où différentes activités culturelles peuvent prendre place. Ce lieu offre une alternative au circuit commercial.

Tél. : 02 503 59 90
info@rainbowhouse.be
www.rainbowhouse.be

LES CHEFF – FÉDÉRATION DES JEUNES LGBTQI

Organisation de jeunesse fédérant les groupes de jeunes de moins de 30 ans gays, lesbiennes, bisexuel-le-s, trans, queers et intersexué-e-s de Belgique francophone. Les CHEFF ont désormais 7 antennes : à Bruxelles, Mons, Charleroi, Louvain-la-Neuve, Liège et Namur. Le 7^e pôle, non territorial, est thématique et se concentre sur les questions TQI (trans, queers, intersexué-e-s) et sur la bonne intégration de ce public au sein des 6 autres cercles. Les cercles proposent des permanences d'accueil et des activités chaque semaine. Agenda et informations sur leur site internet ou sur Facebook CHEFF ASBL.

Tél. : 081 41 44 60
info@lescheff.be
www.lescheff.be

Se former

Les associations LGBT proposant des animations et formations

ALTER VISIO

Organisation de jeunesse qui développe des activités ayant pour objectif de permettre une véritable inclusion des jeunes LGBTQI au sein de la société, en sensibilisant tout un chacun sur les diversités en lien à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre selon quatre grands axes : animations des jeunes, formations des professionnel-le-s de la jeunesse et de l'éducation, sensibilisation et production d'articles ou d'outils pédagogiques.

Tél. : 02 893 25 39
info@alter-visio.be
www.alter-visio.be

CRIBLE

Propose des animations, des formations et des accompagnements à la réflexion et le travail sur le genre, les stéréotypes de genre avec les enfants, les adolescents, les jeunes et les acteurs jeunesse. Son objectif est de créer des espaces de réflexion spécifique à la question du genre, où aussi bien des jeunes organisés,

scolarisés, que des acteurs jeunesse peuvent interagir dans une perspective d'information sur le genre, les stéréotypes et les discriminations liées au genre, afin d'œuvrer vers davantage de solidarité et d'égalité.

Tél. : 0472/47.32.71
info@cribleasbl.be
www.cribleasbl.be

GENRES PLURIELS

Association œuvrant au soutien, à la visibilité, à l'amélioration des droits et à la lutte contre les discriminations qui s'exercent à l'encontre des personnes transgenres/aux genres fluides et intersexuées. L'association se veut non seulement une structure d'accueil et de soutien pour ce public ainsi que son entourage, mais aussi une plateforme de sensibilisation, d'information, de formation, d'action, de vigilance, de recherche – dans une démarche de travail en réseau avec tous les acteurs d'une société ouverte à la diversité des identités humaines et culturelles.

Tél. : 0487 63 23 43
contact@genrespluriels.be
www.genrespluriels.be

GRIS Wallonie

Groupe de bénévoles gays, lesbiennes et bisexuel-le-s formés à l'intervention dans les écoles pour démystifier l'homosexualité auprès des jeunes.

Tél. : 04 222 17 33
gris@arcenciel-wallonie.be
www.arcenciel-wallonie.be

MAISON ARC-EN-CIEL DE LA PROVINCE DE LUXEMBOURG

Poursuit un objectif de lutte contre l'homophobie et la transphobie et répond aux demandes d'animations de sensibilisation des classes, des institutions d'accueil. Propose des formations et des conférences sur la question LGBT et organise des réunions mensuelles pour le public trans.

Tél. : en semaine : 063 41 20 11
ou 061 22 50 60 ou 0471 49 80 53 -
WE et soirées : 0476 26 81 43
courrier@lgbt-lux.be
www.lgbt-lux.be

MERHABA

Mouvement social qui œuvre pour l'émancipation, l'acceptation et la participation sociale des personnes LGBTQI issues d'immigration en Belgique. Merhaba est également un centre d'expertise et de connaissances pour informer et sensibiliser les individus et les organisations à des thématiques en intersection avec la culture, les orientations sexuelles et les identités de genre.

Tél. : 0483 09 10 07
info@merhaba.be
www.merhaba.be

Les formations inter réseaux

IFC – INSTITUT DE LA FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE

L'IFC est l'organisme de référence de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour :

- les formations en cours de carrière interréseaux des membres du personnel des établissements de l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé et des agents des CPMS organisés ou subventionnés par la FWB (Décrets 11/07/2002) ;

- les autres formations décidées par le Gouvernement (Décret 11/07/2002 art.26);
- la formation initiale des directeurs, volet commun à l'ensemble des réseaux (Décret 02/02/2007 – art. 17, §2 ; 28 et 29) ;
- la formation en cours de carrière des membres du Service général de l'inspection – à l'exclusion des membres du personnel exerçant une fonction de promotion d'inspecteur général ou d'inspecteur général coordonnateur (Décret 08/03/2007 – art. 105) ;
- la formation à la pédagogie de l'enseignement fondamental ou de l'enseignement secondaire inférieur à destination des agrégés de l'enseignement secondaire supérieur et des porteurs d'un diplôme de niveau universitaire complété par le certificat d'aptitudes pédagogiques ou le certificat de cours normaux techniques moyens (Décret 30/04/2009 – art. 25) ;
- les formations donnant accès à des fonctions de sélection et de promotion pour le réseau de la Communauté française à l'exception des fonctions de directeur telles que visées à l'article 2, § 1er, 1° du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout au long de l'année scolaire, plusieurs formations relatives à l'intitulé « Promouvoir l'égalité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle à l'école » sont proposées. Ces formations sont prioritairement réservées aux membres du personnel de l'enseignement

obligatoire. A certaines conditions, les membres du personnel de l'enseignement non obligatoire peuvent y avoir accès.

Les objectifs des formations consacrées à cet intitulé sont :

- Déconstruire des stéréotypes et des représentations liés au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle en identifiant et en analysant les messages discriminants véhiculés par la littérature, les manuels scolaires, les médias, les élèves eux-mêmes, lors de l'orientation scolaire et professionnelle, etc.
- Prendre conscience des inégalités entre filles et garçons, entre hétérosexuels, homosexuels et bisexuels, entre cisgenres et transgenres à l'école et dans la société.
- A partir des outils qui partent des interrogations des jeunes sur la mixité, l'égalité et la différence, promouvoir des attitudes non discriminantes.

Pour consulter toutes les formations organisées par l'IFC et s'y inscrire, rendez-vous sur le site internet.

Rue Dewez, 14 D218 - 5000 NAMUR
Tél. : 081/ 83 03 10 - Fax : 081/83 03 11
ifc@cfwb.be
www.ifc.cfwb.be

Lexique

Sexe : le sexe fait référence aux différences biologiques entre les femmes et les hommes.²⁶

Orientation sexuelle : l'orientation sexuelle fait référence à la capacité de chacun-e de ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective, physique et/ou sexuelle envers des individus du même sexe et/ou d'un autre sexe. Les différentes orientations sexuelles peuvent-être : hétérosexuel-le, homosexuel-le, bisexuel-le, etc.

Genre : le genre est un concept binaire qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures²⁷. Il désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes (féminin/masculin)²⁸.

Identité de genre : au sens psychosocial, l'identité de genre d'une personne se réfère au genre auquel elle s'identifie. Selon les situations et les moments, les personnes s'identifient au genre assigné à leur naissance (cisgenre), à un autre genre (transgenre), ou à aucun genre en particulier (agenre)²⁹.

Expression de genre : l'expression de genre renvoie à la manière dont les personnes expriment leur identité de genre (vêtements, coiffure, langage, attitudes, etc.) et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre ne correspond pas forcément au genre assigné à la naissance. L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre (travesti-e, drag king/queen, etc.)³⁰.

Transgenre (personne transgenre) : transgenre est un terme générique désignant des personnes dont l'identité de genre est différente de celle associée habituellement au genre assigné à la naissance³¹.

[26] Conseil de l'Europe, *Les droits des personnes transgenres dans les Etats membres de l'Union européenne*, 2010.

[27] Commission européenne, 100 mots pour l'égalité

[28] <http://www.ettoitescase.be/lexique.php>

[29] Définitions issues des travaux parlementaires relatifs au projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, Chambre des Représentants de Belgique, 24 mars 2014, Doc 53-3483/001.

[30] <http://www.ettoitescase.be/lexique.php>

[31] « *Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail* », Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) – p.4.

Cisgenre (personne cisgenre) : terme désignant les personnes dont l'identité de genre et l'expression de genre correspondent au sexe qui leur a été assigné à la naissance ainsi qu'aux attentes sociales liées à leur genre³².

Intersexué·e (personne intersexe) : personnes présentant des caractéristiques physiques, génétiques et/ou hormonales qui ne sont pas exclusivement mâles ou exclusivement femelles, mais qui appartiennent soit typiquement aux deux, soit à aucun des deux. Le terme « intersexe » remplace celui « d'hermaphrodite » qui était largement utilisé par le milieu médical au cours des XVIII^e et XIX^e siècles.³³ Le terme intersexe s'emploie pour décrire une large gamme de variations naturelles du corps.³⁴

LGBT / LGBTQIA : acronyme de lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres. On y ajoute parfois les lettres Q, I et A+ : queers, intersexes et autre (comme agénre, asexuel, etc.).³⁵



[32] « Les personnes trans et intersexuées », Commission européenne, glossaire des termes clés.

[33] SOS-homophobie.org

[34] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH).

[35] Plan d'action interfédéral contre les violences homophobes et transphobes, 2013

Modifications du code civil

25 JUIN 2017. - Loi réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets³⁶

Depuis la loi du 25 juin 2017, tout Belge majeur ou Belge mineur émancipé ou tout étranger inscrit aux registres de la population qui a la conviction que le sexe mentionné dans son acte de naissance ne correspond pas à son identité de genre vécue intimement, peut faire déclaration de cette conviction à l'officier de l'état civil de la commune dans laquelle il est inscrit aux registres de la population. L'officier de l'état civil prend acte de la déclaration et lui délivre un accusé de réception. Au plus tôt trois mois et au plus tard six mois après la délivrance de l'accusé de réception, la personne intéressée se présente une seconde fois devant l'officier de l'état civil devant qui la déclaration avait été faite. L'intéressé remet à l'officier de l'état civil une déclaration signée indiquant :

- 1° qu'il a toujours la conviction que le sexe mentionné dans son acte de naissance ne correspond pas à son identité de genre vécue intimement;
- 2° qu'il est conscient des conséquences administratives et juridiques qu'entraîne la modification de l'enregistrement du sexe dans l'acte de naissance;
- 3° qu'il est conscient du caractère en principe irrévocable de la modification de l'enregistrement du sexe dans l'acte de naissance.

En l'absence d'avis négatif du procureur du Roi, l'officier de l'état civil peut rédiger l'acte de modification de l'enregistrement du sexe et l'inscrire dans les registres de l'état civil.

Le mineur non émancipé doué de discernement peut, à partir de l'âge de seize ans, faire ladite déclaration, en remettant une attestation établie par un pédopsychiatre qui confirme que l'intéressé dispose d'une faculté de discernement suffisante pour avoir la conviction durable que le sexe mentionné dans son acte de naissance ne correspond pas à son identité de genre vécue intimement. Lors de sa déclaration, l'intéressé

^[36] http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2017062503&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK.

est assisté par ses parents ou son représentant légal. Si ces personnes refusent d'assister le mineur non-émancipé, celui-ci peut demander au tribunal de la famille de l'autoriser à poser cet acte assisté d'un tuteur ad hoc.»

Tout Belge ou tout étranger inscrit aux registres de la population qui a fait une déclaration de modification de l'enregistrement du sexe avant l'entrée en vigueur de ladite loi peut refaire une déclaration à l'officier de l'état civil. Il en va de même si l'intéressé avait essuyé un refus de l'officier de l'état civil ou s'il avait entamé une procédure judiciaire contre ce refus devant le tribunal compétent, ou encore si un tiers a introduit un recours contre le changement de sexe.

Modifications de la loi du 15 mai 1987 relative aux noms et prénoms³⁷

Toute personne qui a la conviction que le sexe mentionné dans son acte de naissance ne correspond pas à son identité de genre vécue intimement joint à sa requête une déclaration sur l'honneur à ce propos. Le prénom choisi doit être conforme à cette conviction. Un changement de prénom ne peut être demandé qu'une seule fois pour ce motif sauf lorsque le changement de prénom est autorisé par le tribunal de la famille après une nouvelle modification de l'enregistrement du sexe.

Le mineur non émancipé peut demander le changement de son prénom pour ce motif à partir de l'âge de 12 ans, avec l'assistance de ses parents ou de son représentant légal.

Si ces personnes refusent d'assister le mineur non émancipé, celui-ci peut saisir le tribunal de la famille afin de l'autoriser à poser cet acte avec l'assistance d'un tuteur ad hoc.

Le mineur non-émancipé dont le prénom a été changé peut demander un changement de prénom une deuxième fois pour le même motif, pour autant qu'il ne modifie pas l'enregistrement de son sexe.

⁽³⁷⁾ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1987051531&table_name=loi&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK.

Une initiative conjointe du Vice-Président, Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et des Médias et de la Ministre de l'Enseignement de promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Egalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

CONCEPTION

Direction de l'Egalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en collaboration avec l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES).

Nous tenons à remercier particulièrement toutes les associations LGBT, institutions et tous les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui, de près ou de loin, ont contribué à l'élaboration de cette publication : Genres pluriels, Identiq, Tels quels, Rainbowhouse Brussels, Arc-en-ciel Wallonie, Cheff - Fédération des Jeunes LGBTQI, Fédération des étudiant-e-s francophones (FEF), Union des étudiants de la Communauté française (Unecof), Commission Vie étudiante, démocratisation et affaires sociales (CoVEDAS) de l'ARES, l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH), le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Institut de la Formation en cours de Carrière (IFC).

DESIGN GRAPHIQUE

polygraph.be

ILLUSTRATIONS

Chantal Peten

IMPRESSION

Artoos-Hayez.

EDITEUR RESPONSABLE :

Frédéric Delcor,
44 Boulevard Léopold II, 1080 Bruxelles

ISBN : 978-2-9601251-7-7

Bruxelles, avril 2018

OÙ SE PROCURER CE GUIDE ?

En le téléchargeant : www.egalite.cfwb.be et www.ares-ac.be

Sur simple demande : egalite@cfwb.be

Par téléphone : **0800 20 000**



