



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

ARES

ACADÉMIE
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR

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

**DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**



Ce drapeau de la fierté 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 trans-genre 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'un 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 POUR L'INCLUSION
DES PERSONNES TRANS
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

TABLE DES MATIÈRES

1 / INTRODUCTION 6

1.1 / À qui s'adresse ce guide? 6

1.2 / Pourquoi un guide pour l'inclusion des personnes trans* dans l'enseignement supérieur? 8

1. 2.1 / Contexte (Violences Transphobes, Une Réalité Invisibilisée) 8

1. 2.2 / Lutte contre les discriminations et droits des personnes trans* dans l'enseignement supérieur 10

1.3 / Lexique 12

2 / PARTIE COMMUNE 21

2.1 / Lutte contre les discriminations et droits des personnes trans* dans l'enseignement supérieur 21

2.2 / Je suis victime ou témoin d'une discrimination 23

2. 2.1 / Vers qui se tourner au sein de l'établissement? 23

2. 2.2 / Vers qui se tourner en dehors de l'établissement ? 23

2.3 / Je cherche une association... 25

3 / PARTIE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL 32

3.1 / Éviter le outing 32

3.2 / Construire un établissement transfriendly 33

3. 2.1 / Comment développer un environnement "transfriendly" ? 33

3.3 / Respecter les droits de l'étudiant·e 40

3. 3.1 / Vie administrative 41

3. 3.2 / Vie étudiante 42

3. 3.3 / Vie académique 45

4 / PARTIE POUR LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE	50
4.1 / Respecter la vie privée	50
4.2 / Qu'est-ce qu'une discrimination ?	51
4.3 / Que faire concrètement quand on est victime d'outing ou de discrimination transphobe?	52
5 / RECOMMANDATIONS AUX ÉTABLISSEMENTS	53
5.1 / Vie administrative - inscription, démarches et systèmes informatiques	53
5.2 / Vie étudiante - vécus en classe et en dehors	55
5.3 / Vie académique - stages, assurances et évaluations	57
6 / BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES	60

1 / INTRODUCTION

1.1 / À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Si l'enseignement est un droit fondamental, de nombreux obstacles entravent pourtant encore le chemin des personnes trans* pour un parcours de formation serein. Ce guide a pour objectif de favoriser un accueil adapté et cohérent du public trans* dans l'enseignement supérieur. Il propose quelques éclairages et ressources, de même que des outils à destination du personnel.

Ce guide est destiné tant au corps enseignant, administratif et éducatif qu'à la communauté étudiante de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts, enseignement pour adultes). Il contient des notions de base sur la diversité des genres et le cadre légal sur les droits des personnes trans* en Belgique.

Afin d'œuvrer à leur bien-être dans l'enseignement supérieur, il propose de bonnes pratiques aux établissements. Le guide informe également chaque personne trans* sur ses droits dans les différentes démarches qu'elle pourrait être amenée à accomplir durant ses études.

Le présent outil adopte l'usage du terme «trans*», mais chaque personne trans* peut utiliser des termes spécifiques pour se décrire. Il s'agit d'un terme coupole, incluant une pluralité d'identités de genre, en fonction de l'autodétermination de chaque personne. Être trans* ne se joue pas nécessairement ou exclusivement sur le terrain du corps : est trans* toute personne qui, questionnant et/ou ne s'identifiant pas complètement à l'identité de genre qui lui a été assignée à la naissance, se définit comme telle.

Par le mot « trans* », nous entendons toutes les personnes dont le parcours implique un éloignement de leur genre assigné à la naissance. L'astérisque a ici une fonction inclusive : il signale que cela englobe non seulement les personnes qui se reconnaissent dans une transition binaire (homme ↔ femme), mais aussi les personnes non binaires, queer ou toute autre identité de genre qui s'écarte de l'assignation initiale. Les personnes trans* peuvent ou pas entamer une transition sociale, médicale ou administrative : chaque personne trans* est légitime de construire son parcours de transition, au rythme et au niveau qu'elle le souhaite. Autrement dit, une personne trans* n'est pas illégitime dans son identité si elle n'a pas fait des opérations ou des démarches administratives officielles. Ce qui importe, comme prescrit par la législation, c'est le respect de son genre intimement vécu.

Enfin, pour une consultation rapide des différentes notions et une compréhension optimale du propos général, un lexique vous est proposé en introduction. Il vous expose les définitions des principaux termes utilisés au sein de ce guide. En fin de guide, vous trouverez également les coordonnées de différentes associations et institutions publiques vers lesquelles vous tourner en cas de besoin.

Notons qu'en ce qui concerne les relations professionnelles impliquant une personne trans*, nous vous renvoyons 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, publié en 2016.

1.2 / POURQUOI UN GUIDE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES TRANS* DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ?

« En 2017, face à la montée trumpiste des législations et des rhétoriques anti-trans, la biologiste Julia Serano avait proposé une analogie avec ce qu'au début du XX^e siècle, certains analystes ont désigné comme une dangereuse épidémie de mains gauches : alors qu'on commençait à cesser de corriger les enfants gauchers à l'école, une augmentation vertigineuse (de 2 à 4 % en moyenne en 1900 à 10 à 12 % à partir des années 1950) troublait les journalistes et les médecins au point de parler de contagion, de mode, d'influence dangereuse de l'école... tous termes qui résonnent fortement avec les paniques morales actuelles. Après une augmentation fulgurante au cours des premières décennies où les abus envers les personnes gauchères ont diminué, un plateau statistique a été atteint (autour de 10 %), resté stable jusqu'ici. »

1. 2.1 / Contexte (Violences Transphobes, Une Réalité Invisibilisée)

Comme toute personne, la population trans* mérite d'être respectée dans sa dignité humaine. Elle fait partie intégrante de la société. Tout au long de votre vie, vous avez certainement déjà côtoyé une personne trans*. Elles sont présentes dans les différentes sphères sociales et institutionnelles ; elles sont fonctionnaires, caissières, artistes, vendeuses, enseignantes, politiques, étudiantes, etc.

Comme l'historien médiéviste Clovis Maillet l'a montré dans son ouvrage *Genres fluides. De Jeanne d'Arc aux saints trans*, les personnes trans* ont toujours existé, à toutes les époques et dans toutes les cultures. Il existe une longue histoire des transitions sociales qui n'a pas attendu les avancées de la médecine hormonale et chirurgicale pour se manifester.

Les personnes trans* proviennent de différentes classes socio-économiques, de différents milieux de vie et socioculturels, comme la population générale.

Ce qui peut les rendre uniques ou les distinguer des autres personnes est leur transidentité: le fait que leur genre soit différent de celui qui leur a été assigné à la naissance.

Ainsi, certaines personnes trans* entament un parcours de transition, soit un changement social, légal et/ou médical par rapport au genre qui leur a été assigné à la naissance. Transition ou pas, il est important de souligner que l'éventuelle détresse vécue par les personnes trans* ne leur est pas inhérente, mais bien une

conséquence des pressions, des discriminations et des violences qu'elles subissent. Les violences transphobes peuvent prendre diverses formes, se trouver dans des interactions entre individus tout comme émaner de structures institutionnelles. La transphobie est interdite par loi partout en Belgique. Par ailleurs, la Fédération Wallonie-Bruxelles a renforcé sa réglementation de façon spécifique par décret.¹

1. Le Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (<https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/textes-normatifs/2025-01/20081212s33730.pdf>)



©Justine VLK

Comme nous vivons dans des sociétés largement fondées sur la binarité masculin/féminin, être mégenré·e est une des violences les plus fréquemment subies par les personnes trans*. Mégenrer une personne consiste à supposer son genre en fonction de son apparence et la traiter selon ce que l'on croit voir – et pas selon ce qu'elle est.

Au-delà d'une « maladresse » ponctuelle, le mégenrage peut également se faire de manière institutionnelle. Au moment des études supérieures, il se peut qu'une personne trans* n'ait pas eu l'envie ou la possibilité d'avoir entamé un parcours de transition légale. Par conséquent, le prénom et le sexe renseignés sur sa carte d'identité ne correspondront pas à son prénom social / d'usage, ni à son genre intimement vécu.

De ce fait, des démarches quotidiennes qui sont simples et banales pour les personnes cisgenres peuvent être source de grande détresse pour les personnes trans* : remplir un formulaire, demander une attestation à destination des transports en commun ou du CPAS, demander une allocation d'études, avoir un diplôme

ou un certificat incohérents avec son identité de genre vécue, etc.

Ces difficultés constituent des violences invisibles, récurrentes et quotidiennes, qui rendent leurs études supérieures difficiles, voire les découragent à les conclure. Ainsi, les différentes formes de violences vécues par les personnes trans* ont une grande influence sur leur parcours académique et, par conséquent, sur leur vie privée et professionnelle.

Il convient de respecter la diversité et la complexité de toutes les personnes et de leur permettre de s'épanouir et de s'exprimer au quotidien. Dans le présent guide, vous trouverez des informations et des recommandations par rapport aux enjeux vécus par la communauté trans*, afin de favoriser un environnement inclusif.

1. 2.2 / Lutte contre les discriminations et droits des personnes trans* dans l'enseignement supérieur

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, relevait 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 mentionnaient avoir une identité de genre différente de celle qui leur avait été assignée. Ces données constituent encore aujourd'hui une des rares estimations disponibles de la prévalence. Le rapport de la FRA de 2024 ne fournit pas de nouveaux chiffres de ce type, mais il confirme que les personnes trans* et intersexes demeurent parmi les plus exposées à la discrimination et aux violences en Europe.

En Belgique, il n'existe pas de chiffres officiels indiquant le nombre de personnes trans*. Les données sur leur proportion dans la population varient selon les études et les définitions utilisées. Les estimations sont souvent difficiles à obtenir avec précision en raison de facteurs tels que la stigmatisation, la diversité des identités de genre, et les différences dans les méthodologies de collecte de données. Les seules données disponibles concernent les enregistrements officiels de changement de la mention du sexe dans le registre national. En 2022,

569 personnes ont effectué cette démarche (IEFH, 2023). Ce chiffre est en augmentation constante depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2018. Toutefois, il ne reflète pas l'ensemble de la population trans*, car toutes les personnes concernées ne choisissent pas ou ne peuvent pas modifier officiellement leur enregistrement.

Le rapport FRA 2024 met en évidence la prévalence du harcèlement scolaire. 67 % des personnes LGBTQIA+ (Lesbienne Gay, Bisexuelle, Trans*, Queer, Intersexe, Asexuel-le) interrogées dans l'UE déclarent avoir subi, durant leur scolarité, du harcèlement, des moqueries, des insultes ou des menaces en raison de qui elles sont, contre 46 % en 2019, ce qui traduit une hausse marquée. Les taux sont encore plus élevés pour certains groupes : 79 % des personnes gays, 76 % des personnes intersexes et des hommes trans*, et 73 % des personnes non binaires et de genre divers déclarent avoir vécu de telles expériences.

1.3 LEXIQUE

Nous attirons l'attention sur le fait que le sens des termes ci-dessous sont évolutifs et peuvent voir leur sens varier en fonction des cultures.

» AGENRE

Se dit d'une personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre ou qui n'a pas d'identité de genre.

» ANDROGYNE

Une personne dont l'apparence, l'expression genrée combine des caractéristiques traditionnellement associées au masculin et au féminin, ou qui se situe entre ces deux pôles.

» ASEXUEL·LE

Se dit d'une personne qui ne ressent pas ou peu d'attraction sexuelle envers d'autres personnes, indépendamment de son orientation romantique ou affective (à ne pas confondre avec la libido).

» ASSIGNATION À LA NAISSANCE

Genre attribué par le corps médical à la naissance d'un individu d'après les caractéristiques génitales de celui-ci.

» AUTODÉTERMINATION (DROIT À L')

Principe selon lequel chaque personne doit avoir la possibilité de choisir son parcours, ses médecins, ainsi que les traitements, opérations et actions qu'elle souhaite. Aussi appelé «parcours libre».

» BISEXUEL·LE

Une personne qui ressent une attirance sexuelle pour les personnes de son propre genre et d'autres genres.

» CISGENRE (CIS)

Personne en adéquation avec le genre qui lui a été assigné à la naissance en fonction de ses organes génitaux. Une personne cis n'est pas trans*.

» COMING OUT

Le processus par lequel une personne révèle son orientation sexuelle ou son identité de genre à son entourage, que ce soit de manière progressive ou ponctuelle.

» CARACTÉRISTIQUES SEXUELLES OU SEXUÉES

Ensemble des caractères sexués : hormones, organes internes, organes externes, chromosomes, poitrine, pilosité, répartition des graisses...

» DEADNAME

Le prénom assigné à la naissance d'une personne trans* et qu'elle n'utilise plus, dont l'utilisation peut être source de souffrance et doit donc être évitée (morinom en français québécois).

» DRAG

Art performatif où une personne accentue certains stéréotypes de genre dans son expression (vêtements, maquillage, attitude, ...), généralement dans le but de les subvertir. Cela se fait souvent à travers la création d'un personnage qui peut être dramatique,

humoristique, insolent, (par exemple: une drag queen est une personne - généralement un homme - qui performe en adoptant une présentation féminine amplifiée; un drag king est une personne - généralement une femme - qui performe en adoptant une présentation masculine amplifiée, un-e drag queer est une personne qui performe en adoptant des codes genrés allant au-delà de la binarité « femme-homme »).

» EXPRESSION DE GENRE / EXPRESSION GENRÉE

Ensemble de caractères visibles et tangibles (corps, vêtements, maquillage, parfum, attitude, voix...) présentés par une personne. L'expression de genre peut être différente de l'identité de genre, que cela soit recherché ou non, et ne suffit donc pas à déterminer le genre d'une personne. Ex : une femme cis peut englober des formes d'expression perçues comme androgynes. Tout ou partie de l'expression de genre peut, si elle ne correspond pas au genre assigné à la naissance ou au genre perçu, être considérée comme une transgression des normes de genre binaires régissant l'ordre social

occidentale, et réprimée, y compris chez les personnes se définissant comme cisgenres.

» FEMME TRANS*

Femme assignée garçon à la naissance. On s'adresse à elle et on parle d'elle au féminin.

» GAY

Un homme qui ressent une attirance romantique et/ou sexuelle principalement ou exclusivement pour d'autres hommes.

» GENRE

Rôle social, par exemple masculin ou féminin, et identification à la classe d'individus qui jouent ce rôle. Le genre est une construction socio-culturelle et non pas une donnée naturelle. Les injonctions sur la manière dont un individu doit se comporter est socialement stéréotypée : une femme n'est pas censée être ambitieuse ; un homme ne doit pas montrer sa fragilité, etc.

Contrairement à l'idée reçue qui persiste dans les mentalités et les discours, sexe et genre ne sont pas des notions ni des expressions interchangeables. Pourtant,

le postulat arbitraire confondant sexe et genre entraîne, chez les êtres humains, l'assignation automatique, dès la naissance, non seulement du sexe mais aussi du genre (on ne dira pas « c'est un mâle ou une femelle ? » mais bien « c'est un garçon ou une fille ? »). Le genre relève ainsi d'une identité psycho-sociale au départ imposée en vertu de normes binaires, sur base exclusive du sexe biologique : par exemple, un mâle (sexe) sera dès la naissance considéré et éduqué comme un garçon-homme (genre), ce qui se traduit, tout au long de la vie, par une série d'attentes et d'injonctions différenciées, notamment au niveau comportemental, tout écart par rapport à la norme étant plus ou moins lourdement sanctionné.

La binarité de genre homme/femme est une convention, une construction culturelle pour étiqueter un ensemble complexe de traits de personnalité. Chaque être humain a en soi, et simultanément, des traits de personnalité jugés féminins et des traits jugés masculins. Il existe donc une multitude de genres.

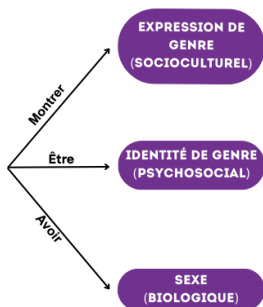
Utilisé en raccourci pour désigner l'identité de genre.

» HOMME TRANS*

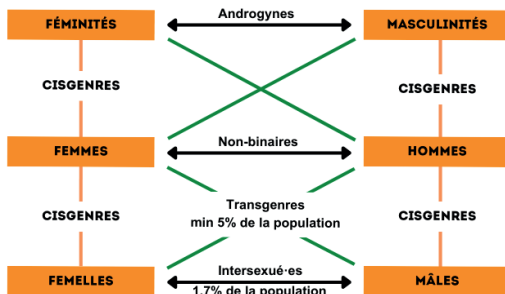
Homme assigné fille à la naissance. On parle de lui au masculin.

» IDENTITÉ DE GENRE

Ressenti interne du genre d'un individu, indépendamment de son genre assigné, du regard de la société, de son apparence et de son expression de genre. Différentes terminologies mettent en évidence la pluralité des identités de genre: cisgenre, transgenre, agenre, genre fluide, genre non binaire, ...



©Genres pluriels



» INTERSEXE / INTERSEXUÉ·E

À la naissance, les enfants ne correspondent pas toujours à la définition type « mâle » ou « femelle ». L'intersexuation humaine consiste à présenter une ou plusieurs caractéristiques biologiques sexuelles qui ne sont pas considérées comme « typiquement mâles » ou « typiquement femelles ». Une personne présentant une intersexuation est intersexuée. Certaines personnes intersexuées se considèrent également comme intersexes, adjectif à connotation politique. Généralement soumises à des interventions et à des opérations chirurgicales non nécessaires, pratiquées sans leur consentement, les personnes intersexuées sont en outre souvent invisibilisées et victimes de discriminations. Les personnes intersexes peuvent avoir n'importe quelle identité de genre ou orientation sexuelle.

» INTERSECTIONNALITÉ

Concept développé par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw (1989). Il montre que les discriminations peuvent s'additionner et se croiser (par exemple, une femme trans*

migrante peut subir à la fois du sexisme, de la transphobie et du racisme). L'intersectionnalité permet donc de comprendre comment ces différentes oppressions se renforcent et influencent l'expérience vécue des personnes.

» LESBIENNE

Une femme qui ressent une attirance romantique et/ou sexuelle principalement ou exclusivement pour d'autres femmes.

» LGBTQIA+

Sigle pour « lesbiennes », « gays », « bisexuel·les », « trans* », « queer », « intersexes », « asexuel·es » et toutes les autres minorités de genre et de sexualité (pour chacun de ses termes, se référer aux définitions reprises dans le présent lexique).

» MÉGENRER

Utiliser un pronom ou des accords qui ne sont pas ceux utilisés par la personne. Si le mégenrage d'une personne trans* est volontaire, il s'agit d'un acte transphobe particulièrement blessant. S'il est accidentel mais répété parce que la personne ne souhaite pas réellement s'en préoccuper,

on considère également cette négligence comme relevant de la transphobie.

» NON BINAIRE

Identité de genre qui ne se limite pas aux catégories binaires traditionnelles de « homme » ou « femme ». Les personnes non-binaires peuvent se sentir à la fois masculines et féminines, ni masculines ni féminines, ou même quelque chose de complètement différent. Les expériences et les identités de genre des personnes non-binaires sont diverses et chaque personne a sa propre façon de se définir. Les personnes non-binaires peuvent exprimer leur genre de différentes manières, que ce soit par leur apparence, leur comportement ou leurs pronoms.

» OUTING / OUTER

Révéler qu'une personne est trans (ou LGBTQIA+). L'outing ne doit JAMAIS se faire sans le consentement de la personne concernée. Et cela peut être considéré, dans le code pénal, comme une atteinte à la vie privée.

» PASSING

« Avoir du passing » signifie qu'une personne trans* est perçue comme une personne cisgenre et dans sa propre identité de genre. Le passing peut être un processus dans lequel la personne trans* adopte des caractéristiques associées au genre vécu. Toutes les personnes trans* ne recherchent pas forcément le passing.

» ATTIRANCE (OU ORIENTATION) SEXUELLE

Il s'agit de nos désirs et de nos attirances sexuelles à l'égard des autres. La confusion entre les identités de genre et les préférences sexuelles ou affectives demeure très répandue. Or, tout comme les personnes cisgenres, les personnes transgenres peuvent se définir comme hétérosexuelles, gays ou lesbiennes, bisexuelles, pansexuelles, asexuelles, polyamoureuses, etc. Ces préférences peuvent demeurer constantes ou bien évoluer selon le parcours de vie de la personne, sans lien direct avec sa transidentité. L'idée reçue que les personnes trans* adoptent un autre genre par refus d'une éventuelle homosexualité est tout simplement un mythe ! La confusion entre identités de

genre et préférences sexuelles/ affectives est perpétuée par l'usage de terminologies inappropriées telles que « transsexualité », « transsexuel·les » ou bien encore « identité sexuelle ».

» PRONOM

Nous utilisons des pronoms tous les jours, tant à l'oral qu'à l'écrit, pour remplacer les noms des personnes. Nous les utilisons fréquemment sans y penser. Souvent, quand nous parlons d'une personne à la troisième personne, nous utilisons des pronoms qui sous-entendent un genre. Les pronoms les plus utilisés sont « il », « elle » et « iel » mais il en existe pleins d'autres.

Ces pronoms genrés peuvent s'avérer inadéquats. Quand on veut parler à une personne trans* ou à propos d'elle, il faudra donc observer comment cette personne parle d'elle-même afin de la genrer de la même façon, ou bien de lui demander directement (au lieu d'essayer de le deviner). Il faut toujours respecter les pronoms et prénoms revendiqués par la personne, sans lui demander de s'en justifier. Les personnes non-binaires utilisent

souvent des « néo-pronoms » comme « iel », « al », « ael ».

» QUEER

Terme coupole : il englobe toutes les identités qui ne correspondent pas aux systèmes normatifs liés au genre, à la sexualité et aux caractéristiques sexuées. S'identifier comme queer signifie donc ne pas se conformer aux normes cisnormatives et hétéronormatives. Historiquement, le terme « queer » était péjoratif car il signifie « étrange/bizarre » en anglais, mais la communauté LGBTQIA+ se l'est réapproprié et en a fait une source de fierté.

» SAFE SPACE

Concept initial pour désigner un « espace sûr » ou lieu refuge (physique ou virtuel) où les personnes minorisées peuvent se réunir et s'exprimer librement, sans crainte de jugements, de discriminations ou de violences.

» SAFER SPACE

Terme actuel qui reconnaît qu'aucun lieu n'est totalement sûr et met l'accent sur un processus collectif et continu



pour rendre l'espace plus inclusif et accueillant.

» SEXE

Ensemble de caractéristiques biologiques arbitrairement utilisées pour scinder les espèces animales, dont les êtres humains, en deux catégories : les mâles et les femelles. Si des caractéristiques biologiques (génétiques, phénotypiques, endocriniennes, etc.) différenciées existent bel et bien dans la nature, l'importance disproportionnée donnée à la notion de sexe relève d'une idéologie à la fois religieuse et psychiatrique, très présente dans la culture occidentale, selon laquelle la procréation de l'espèce est ce qui prime avant toute chose, y compris sur l'aspiration des individus à la liberté, l'épanouissement et l'autonomie. De plus, certaines personnes présentant des variantes au niveau d'une ou plusieurs caractéristiques, ne

peuvent être catégorisées en tant que mâles ou femelles : il s'agit des personnes intersexes, dont l'existence et l'identité sont invisibilisées voire niées par l'idéologie binaire.

» TRANS* / TRANSGENRE

Adjectif relatif à une personne dont le genre est différent de celui qui lui a été assigné à la naissance. Les termes trans*, transgenre sont globalement synonymes.

» TRANSIDENTITÉ / TRANSITUDE

La transidentité désigne le fait, pour une personne, d'avoir une identité de genre différente du genre qui lui a été assigné à sa naissance. Certain·e·s militant·e·s utilisent également le synonyme transitude qui a l'avantage de ne pas renvoyer à la sexualité, ni de réduire l'identité d'une personne trans à sa transidentité.

Les termes «transsexuel·le» et «transsexualité» ont longtemps été utilisés et sont parfois encore entendus, bien qu'ils soient datés et largement critiqués par la communauté trans*. À l'heure actuelle, peu de personnes trans* les revendique, étant donné que ces termes renvoient à la notion que, pour être trans*, il faudrait forcément faire une transition médicale : prendre des hormones, changer de sexe, faire des chirurgies plastiques, etc.

2 / PARTIE COMMUNE

2.1 / LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DROITS DES PERSONNES TRANS* DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Les droits des étudiantes et étudiants trans* relèvent des mêmes droits que ceux dont jouissent l'ensemble de la communauté étudiante. Il ne s'agit pas de privilèges ou de droits spéciaux.

En Belgique, depuis 2014, 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.

En Fédération Wallonie-Bruxelles également, le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination interdit, depuis sa modification en 2015, toute forme de

discrimination fondée sur le sexe, et les critères assimilés que sont notamment la transition, l'identité de genre et l'expression de genre, dans l'enseignement prodigué en Fédération Wallonie-Bruxelles, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus.

Par conséquent, la réglementation, tant fédérale que communautaire, **interdit** tout acte transphobe, qu'il soit individuel ou institutionnel.

Le 25 juin 2017, le Code civil belge a été modifié en vue de permettre aux personnes «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 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.

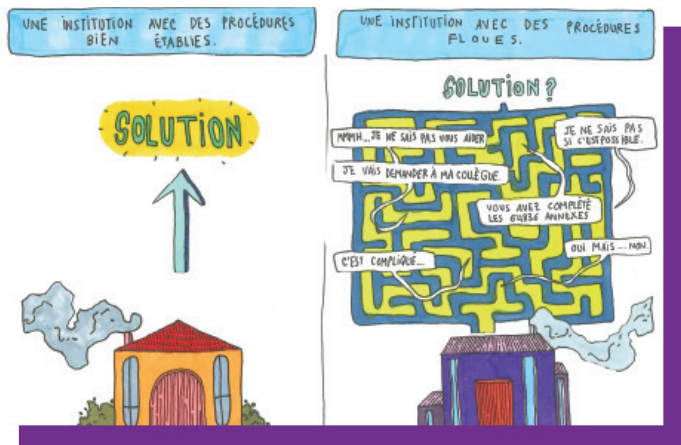
Le respect des droits de la communauté étudiante, trans* ou non, fait dès lors partie intégrante

des **obligations** des établissements d'enseignement supérieur. Il leur revient également d'accompagner les étudiantes et les étudiants vers un rôle de responsabilité citoyenne, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, pluraliste et solidaire et de promouvoir leur autonomie et leur épanouissement.

Tant dans l'exercice de leurs fonctions qu'en dehors de celles-ci, les membres du personnel de l'enseignement supérieur sont donc tenus de s'abstenir de tout comportement ou propos qui entre en contradiction avec les valeurs essentielles énoncées dans les réglementations belge et internationale en vigueur :

- » Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales,
- » Charte des droits fondamentaux de l'UE,
- » Convention relative aux droits de l'enfant,
- » Titre II de la Constitution, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie,
- » 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.



©Justine VLK

2.2 / JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN D'UNE DISCRIMINATION

2. 2.1 / Vers qui se tourner au sein de l'établissement ?

Certains établissements disposent d'un Point de Contact Harcèlement (PCH) et/ou de services d'écoute ou de médiation (internes et/ou externes) offrant des informations sur les procédures spécifiques et un accompagnement personnalisé, confidentiel et non contraignant à disposition des victimes. Si un tel service a été désigné, ses coordonnées doivent être **accessibles via le site web de l'établissement** et renseigné sur tout support de communication (affiches, brochures, etc.). Si cette information n'est pas directement accessible, la Personne Contact Genre (PCG) peut informer sur les démarches à suivre et orienter au mieux vers le service adéquat.

2. 2.2 / Vers qui se tourner en dehors de l'établissement ?

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 important. Ces organismes, listés ci-dessous, apportent gratuitement une information, un accompagnement, une aide juridique et un soutien psychologique :

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 la transition, l'identité de genre et l'expression de genre, notamment dans l'enseignement supérieur. Il intervient dans le cadre de discrimination en lien avec le sexe: le sexe et les critères assimilés (grossesse, accouchement, maternité, la transition, l'identité de genre et l'expression de genre). Il informe gratuitement les victimes de discrimination sur leurs droits, les accompagne dans leurs démarches, les conseillent sur la suite des démarches à entreprendre. Les informations, les conseils et l'assistance juridique sont totalement gratuits et confidentiels.

Le dépôt d'un signalement n'implique pas forcément des démarches et le signalement peut être déposé de façon anonyme.

Contacter l'IEFH :

- » par téléphone via la ligne gratuite 0800/12 800 ou au 02/233 44 00
- » par mail : egalite.hommes-femmes@iefh.belgique.be

Déposer un signalement auprès de l'IEFH est possible via le formulaire de contact² du site internet de l'Institut.

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.

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

Totalement autonome vis-à-vis du Gouvernement et de l'Administration, le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération

Wallonie-Bruxelles est indépendant de toute autorité publique et exerce sa mission de manière impartiale.

Ses missions sont d'écouter, de conseiller les citoyennes et les citoyens, de prendre les contacts nécessaires pour trouver des solutions en cas de problème avec un service administratif de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de suivre gratuitement le dossier jusqu'à son dénouement.

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

Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Rue Lucien Namèche, 54 à 5000 Namur
0800.19.199
courrier@le-mediateur.be
<http://www.federation-wallonie-bruxelles.be/contacter-la-fw-b/le-mediateur/>

2. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/contact>

2.3 / JE CHERCHE UNE ASSOCIATION...



DE PREMIÈRE LIGNE



POUR M'INFORMER



POUR ME FORMER



POUR RENCONTRER
ET PARTAGER

LES FÉDÉRATIONS

En Belgique francophone, nous comptons deux fédérations qui réunissent les associations LGBTQIA+.

Prisme - Fédération wallonne LGBTQIA+



Couple qui rassemble et représente les associations wallonnes œuvrant en faveur des personnes issues de la diversité des orientations sexuelles, des identités de genre, des expressions de genre et des caractéristiques sexuées ; et dans ce cadre, mène des actions aux enjeux régionaux et communautaires. Elle œuvre à la construction d'une société plus

inclusive et plus équitable pour les personnes LGBTQIA+.

Prisme est la fédération qui rassemble les 7 MAC (Maisons-Arc-en-Ciel) de Wallonie (voir ci-dessous), ainsi que d'autres associations s'adressant à des publics ou des activités spécifiques. Toutes les associations membres de Prisme se retrouvent ici : Soutien aux membres³.

Le pôle formation de Prisme a pour but de répondre aux besoins concrets de la société en termes d'information et de sensibilisation aux thématiques LGBTQIA+. Les formations s'adressent à tous·tes les professionnel·les en contact avec le public LGBTQIA+ (entre autres, les personnels encadrants/enseignants). La plateforme PraTIQ (www.pratiq.be) propose une grande quantité d'information sur les thématiques trans*, inter* et queer.

Téléphone : 04/222 17 33

Mail : info@federation-prisme.be

Rue Sainte-Marie 15

4000 Liège

<http://www.federation-prisme.be>

3. <https://www.federation-prisme.be/thematiques/soutien-membres>

RainbowHouse Brussels



La Rainbowhouse Brussels abrite différentes associations francophones et néerlandophones LGBTQIA+ de la Région bruxelloise. Des associations membres, également non LGBTQIA+, s'y réunissent et y organisent des permanences au bar. Elles sont à votre disposition pour vous aider à trouver votre chemin vers une assistance juridique, sociale, psychologique ou médicale. La RainbowHouse, c'est aussi un café ouvert en soirée, où les LGBTQIA+ et leurs ami·es peuvent recevoir des informations, bénéficier d'un accueil chaleureux ou simplement se rencontrer. La RainbowHouse organise aussi plusieurs festivals socio-culturels par an.

Une permanence téléphonique générale est organisée, les appels liés aux agressions et aux signalements LGBT-phobes se font uniquement sur rendez-vous. Les victimes de harcèlement ou violences LGBTQIA+ phobes dans la Région de Bruxelles-Capitale, peuvent contacter le service signalement via fiche@rainbowhouse.be ou +32 492 40 84 84.

Rue du Marché au Charbon 42,
1000 Bruxelles
Téléphone : 02/503 59 90
Mail : info@rainbowhouse.be
<http://www.rainbowhouse.be>

LES ASSOCIATIONS

Crible



Crible est une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles, labellisée EVRAS. Elle participe à la formation de jeunes CRACS (Citoyen·nes Responsables Actif·ves Critiques et Solidaires) par le biais d'animations pour enfants et jeunes, de formations pour adultes, de conférences ou encore d'ateliers. Elle travaille principalement autour de la notion des genres et des stéréotypes de genre : identité, expression, attirance, discrimination, sexisme, intersectionnalité, masculinités, etc.

Crible se donne pour mission d'aider les jeunes à mieux comprendre le monde qui les entoure mais aussi comment iels y contribuent.

Elle accompagne les jeunes vers plus de compréhension des genres pour les visualiser et en parler, mais aussi pour déconstruire ensemble les stéréotypes.

Téléphone : 0472/47.32.71

Mail : info@cribleasbl.be

<http://www.criblasbl.be>

Face à Toi-même



Accueil et écoute bienveillante à destination des personnes transgenres, des personnes en questionnement et de leur entourage, formation, entretiens individuels, permanences mensuelles, groupes de parole à destination des proches...

Rue Jardon, 25

4800 Verviers

Téléphone : 0472 43 66 32

Mail : asblfaceatoimeme@outlook.com

Facebook: https://www.facebook.com/asblfaceatoimeme/?locale=fr_FR

Genres Pluriels



Genres Pluriels est une association œuvrant au soutien, à la visibilité, à la valorisation, à l'amélioration des droits et à la lutte contre les discriminations qui s'exercent à l'encontre des personnes transgenres 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 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.

Rue des Grands Carmes 22

1000 Bruxelles

Téléphone : 0487 63 23 43

Mail : contact@genrespluriels.be
<http://www.genrespluriels.be>

GrIS Wallonie



GrIS Wallonie-Bruxelles rencontre les jeunes de la Belgique francophone pour déconstruire les stéréotypes liés aux orientations sexuelles et aux identités de genre au sein des écoles, des maisons de jeunes, des mouvements de jeunesse, etc.

Les interventions permettent aux professionnel·les du secteur scolaire et jeunesse d'aborder, grâce à des intervenant·es bénévoles formé·es, les thèmes de la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre.

15 rue Sainte Marie
4000 Liège
Téléphone : 04 222 17 33
Mail : gris@federation.prisme.be
<http://www.griswalloniebruxelles.com>

Let's Talk About Non-Binary



Association par/pour les personnes non-binaires, organisant des rencontres mensuelles et des activités, essentiellement à Bruxelles.

<https://letstalkenby.be/fr/>
<http://rainbowhouse.be/fr/association/lets-talk-about-non-binary/>

Instagram:
[@letstalkaboutnonbinary](https://www.instagram.com/letstalkaboutnonbinary)

Maisons ARC-EN-CIEL de Wallonie



Les MAC offrent un service complet de première ligne (aide psycho-sociale, luttes contre les discriminations, information, sensibilisation, accueil, activités culturelles et festives).

 Brabant Wallon

Rue des Deux Ponts 15
1340 Ottignies
Téléphone : 0478 15 45 79
Mail : info@macbw.be
<http://www.macbw.be>

 Charleroi

Rue Prunieu 1
6000 Charleroi
Mail : info@maccharleroi.be
<http://www.maccharleroi.be>



Liège

Rue Hors-Château 7
 4000 Liège
 Téléphone : 04 223 65 89
 Mail : courrier@macliege.be
<http://www.macliege.be>



Luxembourg

Avenue Bouvier 87
 6762 Virton
 Téléphone : 063 22 35 55 ou 0471 49 80 53
 Mail : courrier@lgbt-lux.be
<http://www.lgbt-lux.be>



Mons

Boulevard Kennedy 7
 7000 Mons
 Téléphone : 0493 48 16 35
 Mail : info@mac-mons.be
<http://www.mac-mons.be>



Namur

Rue Eugène Hambursin 13
 5000 Namur
 Téléphone : 0471 52 44 21
 Mail : nomi@macnamur.be
 (chargée de projet)
<http://www.macnamur.be>



Verviers

Rue Xhavée 21
 4800 Verviers
 Téléphone : 0495 13 00 26
 Mail : contact@ensembleautrement.be
<http://www.ensembleautrement.be>

Merhaba



Merhaba s'engage à co-crée des sociétés inclusives où les personnes LGBT+ issues de l'immigration ont leur place, se sentent en sécurité et se considèrent comme des citoyens à part entière. Elle concentre son action autour de 3 axes : l'empowerment des personnes LGBT+ issues de l'immigration au moyen de plateformes sociales, le développement des communautés et l'inclusion par des formations et ateliers.

76/2 Quai aux Briques
 1000 Bruxelles
 Téléphone : 0483 09 10 07 ou 0487 55 69 38
 Mail : info@merhaba.be
<http://www.merhaba.be>

Pixiels



Organisation de jeunesse fédérant les groupes de jeunes LGBTQIA+ et les soutenant dans la mise en place d'activités de sociabilisation et de sensibilisation. Ces pôles, actuellement au nombre de sept, sont localisés à Bruxelles, Liège, Mons, Charleroi, Verviers, Namur et Louvain-la-Neuve.

Cette asbl est également labellisée EVRAS et propose des animations et formations sur les thématiques de genre et LGBTQIA+ dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, dans le secteur jeunesse et associatif ainsi qu'auprès des entreprises. Elle mène également des actions de sensibilisation auprès du grand public et à travers divers partenariats.

13 rue Lucien Namêche,
5000 Namur
Téléphone : : 0492 50 38 09
Mail : info@pixiels.be
www.pixiels.be

Rainbow Refugee Committee



Le Rainbow Refugee Committee est un comité participatif créé par, pour et avec des personnes LGBTQIA+ ayant vécu une migration forcée. Il offre un espace de soutien, d'entraide, d'accompagnement dans les démarches d'asile, d'intégration et d'accès à l'emploi, et agit comme interlocuteur auprès des autorités.

Rue du Marché au Charbon 42,
1000 Bruxelles
Mail : rrcbelgium@gmail.com
Facebook: <https://www.facebook.com/RainbowRefugeeCommittee>
Instagram :
[@rainbowrefugeecommittee](https://www.instagram.com/rainbowrefugeecommittee)

Le secteur associatif, animé par les communautés qu'il soutient, est en constante évolution. Le mieux est donc d'aller directement à la rencontre des associations pour se faire une idée claire de leurs missions et des services proposés. Vous trouverez des listes plus complètes des associations LGBTQIA+ sur les sites suivants :

- » <https://www.pratiq.be/associations>
- » <https://rainbowhouse.be/fr/associations/>

3 / PARTIE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL

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 celle d'une personne sans son consentement, peut s'avérer dangereux pour les personnes concernées.

3.1 / ÉVITER LE OUTING

L'outing ou le fait de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne **sans son consentement, voire contre sa volonté** est différent du **coming-out** qui repose sur une démarche volontaire.

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

Un tiers des personnes trans* évite d'exprimer leur identité de genre par leur apparence ou leur façon de s'habiller par peur d'être menacées, harcelées ou agressées⁴.

L'outing est particulièrement violent pour les personnes concernées en ce qu'il constitue une atteinte à leur vie privée et à leur droit à l'auto-détermination

4. 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.

et peut avoir des conséquences majeures.

Il est donc essentiel 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.

Pour rappel, 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 la communauté étudiante.

3.2 / CONSTRUIRE UN ÉTABLISSEMENT TRANSFRIENDLY

L'instauration de mesures **trans-friendly** dans chaque établissement d'enseignement supérieur permet d'assurer un cadre accueillant et respectueux pour l'ensemble des membres de la communauté académique (personnels, étudiant·es) et d'être

en conformité avec la législation en la matière.

3.2.1 / Comment développer un environnement "transfriendly" ?

■ Accueillir l'étudiant·e sans jugement

Il est probable que des personnes trans* fréquentent ou fréquenteront l'établissement. Il est donc nécessaire de mettre en place un accueil approprié.

Ceci implique de :

- » s'interroger sur ses propres représentations et stéréotypes de genre ;
- » s'interroger sur sa façon de s'adresser aux personnes et ne pas présupposer leur genre en se basant sur l'apparence (passing). Par exemple, demander à la personne par quel pronom elle souhaite être interpellée (elle, il, iel...), éviter les civilités genrées (monsieur, madame, mademoiselle) ;
- » s'informer sur le sujet et sur la réalité des personnes trans* ;
- » garder toujours une posture d'ouverture ;

- » faire preuve de proactivité et prendre contact avec des associations spécialisées pour répondre aux questions.

■ Développer une politique claire d'égalité et de diversité

Ceci implique de :

- » mettre en place une politique relative à la diversité et à l'égalité des chances et une politique anti-harcèlement et anti-discrimination exemplaire, avec une attention spécifique aux violences subies par les personnes trans* ;
- » faire preuve de proactivité par l'adoption d'une communication explicite de soutien aux étudiant·es trans* (jouer un rôle modèle auprès de la communauté éducative, des étudiant·es, et de la société en général) ;
- » former et informer l'ensemble des membres du personnel pour les responsabiliser, cerner les enjeux et apporter des réponses pertinentes ;
- » organiser des actions de sensibilisation au sein de l'établissement et d'interventions auprès de l'ensemble de la communauté éducative et/ou des étudiant·es ;

- » adopter une charte des valeurs de l'établissement, garantissant à chacun·e de travailler/étudier/enseigner sereinement en étant soi-même.

■ Assurer la sécurité des étudiant·es

Ceci implique de :

- » réagir à la transphobie et au sein et en dehors de l'établissement (par exemple, sur les lieux des stages) ;
- » ne pas laisser s'installer un climat d'impunité quant aux actes et aux propos sexistes et/ou transphobes ;
- » interpellier systématiquement les auteurs et les autrices de propos transphobes et/ou sexistes et les inviter à analyser et à déconstruire leurs stéréotypes et leurs préjugés ;
- » impliquer chaque membre du personnel dans la construction d'un safe space ;
- » visibiliser les services en matière de harcèlement et de violences et communiquer sur les dispositifs de demande d'aide ;
- » mentionner les lois anti discriminations dans les règlements internes, ainsi que les procédures et les sanctions.

■ Reconnaître l'identité des personnes trans*

Ceci implique de :

- » enregistrer le prénom social ou d'usage lors de l'inscription et rendre possible ou faciliter le changement durant le parcours académique, si la transition arrive à ce moment-là ;
- » n'utiliser que le prénom social / d'usage et la photo mise à jour, choisis par l'étudiant·e trans* : à l'oral, carte étudiante, listes à l'intention des professeurs et jurys, plateformes en lignes, adresses mails, identifiants TIC, attestations à l'intention de tiers non institutionnels (transports publics, par exemple) ;
- » veiller à ce que l'adresse mail soit en concordance avec le prénom d'usage.

Cette utilisation doit être faite sans exiger que l'étudiant·e 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.

Penser la façon de s'adresser oralement aux personnes

- » Demander aux personnes comment s'adresser à elles (prénoms et accords)
- » Respecter le prénom utilisé par l'étudiant·e sans lui poser de question
- » Eviter l'emploi de termes genrés pour s'adresser à un groupe
- » Privilégier les termes épicènes

Penser le langage écrit

Usage des 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 «M.» ou «Mme» peut constituer une atteinte au respect de sa vie privée.

On peut, par exemple, généraliser l'usage du «Bonjour» (qui est déjà en soi une formule de politesse) dans les courriels, accompagné ou non des prénom et nom.

Dans les courriers officiels, les prénom et nom peuvent être utilisés en lieu et place de la formule «Madame unetelle» ou «Monsieur untel».

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/genre sur les cartes étudiantes et autres documents à usages internes.



■ Garantir la confidentialité

Pour garantir la confidentialité de données sensibles, les établissements ont la possibilité d'en limiter l'accès aux personnes essentielles. Des formations peuvent également être dispensées auprès de ces personnes 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, ce principe de confidentialité s'applique aux services professionnels d'assistance sociale, ainsi qu'à tous ceux qui sont tenus au secret professionnel.

Suggestions d'adaptations

■ fonctionnelles et structurelles

Adaptations fonctionnelles

» *Adapter le système de gestion des inscriptions*

Le système informatique interne des établissements devrait être repensé afin de permettre l'enregistrement tant du prénom/genre social que du prénom/

genre officiel au moment de l'inscription.

» *Garantir des conditions d'évaluation non discriminantes (particulièrement lors des évaluations orales) et faciliter la présence d'une tierce personne, si nécessaire, sans nécessité de justification par l'étudiant·e.*

» *Penser ou repenser les critères d'évaluation sportives*

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 genre 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 genre assigné à la naissance.

» *Les tenues vestimentaires imposées par l'activité d'apprentissage*

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

Autrement dit, tout·e étudiant·e, trans* ou cisgenre, doit pouvoir s'habiller conformément à son identité de genre tout en se conformant aux règles vestimentaires en vigueur.

Adaptations structurelles

» *Les vestiaires et toilettes*

Les espaces non mixtes sont potentiellement des endroits d'exclusion et de discrimination pour les personnes trans*. Il est donc conseillé que l'établissement permette l'utilisation des infrastructures en respectant l'autodétermination de genre.

En fonction de la situation et du contexte, l'installation de toilettes unisexes ou d'horaires établis pour l'utilisation des vestiaires, voire la modification des pictogrammes peuvent constituer des pistes de solution⁵.

Plutôt que de passer d'un système binaire à un système dégenré, il est possible de proposer la co-existence des infrastructures et d'identifier clairement les lieux où cela est genré et où cela ne l'est pas. Aussi, lorsqu'on repense les structures, il est utile de repenser les espaces de manière intersectionnelle – non seulement pour l'inclusion des personnes trans, mais aussi d'autres minorités (personnes handicapées,

5. 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).

personnes grosses, etc.) pour ne pas faire face à l'argument « nous n'avons pas de moyens à donner pour un si petit nombre de personnes ».

Le développement de toilettes individuelles avec lavabo et de vestiaires individuels est à privilégier, par rapport aux blocs de toilettes et aux vestiaires collectifs genrés.

3.3 / RESPECTER LES DROITS DE L'ÉTUDIANT·E

En 2017, l'ARES a mené une enquête auprès de la communauté étudiante des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles, tous niveaux confondus. Cette enquête montrait que les principales demandes évoquées par les étudiant·es trans* portaient sur :



©Justine VLK

- » la reconnaissance de leur identité et la sensibilisation des autres étudiant·es et des enseignant·es 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.

En 2024, l'ARES a renouvelé cette enquête afin d'entendre la nouvelle communauté étudiante et mettre à jour ses revendications ; voici les éléments qui en ressortent.

3. 3.1 / Vie administrative

■ Inscription, démarches administratives et systèmes informatiques pas toujours adaptés

Les difficultés administratives des étudiant·es trans* se présentent surtout la première année, quand tout est encore nouveau et que les démarches se multiplient.

Changer son prénom d'usage dans un établissement d'enseignement supérieur peut sembler simple à première vue, mais dans les faits, plusieurs étudiant·es trans* rencontrent encore des

obstacles, surtout au début de leur parcours dans l'enseignement supérieur.

Des difficultés récurrentes sont signalées, particulièrement lors de l'inscription ou des premières démarches administratives. Certaines institutions refusent la suppression des titres de civilité genrés, tels que « Madame » ou « Monsieur », sur les diplômes délivrés en fin de parcours, alors qu'aucune législation ne les oblige⁶.

Dans d'autres cas, les services administratifs demandent à ce que le changement de prénom soit d'abord fait à l'administration communale, avant de pouvoir le prendre en compte au sein de l'établissement. **Bien que cela puisse sembler logique, cette exigence complexifie le parcours administratif et peut retarder l'intégration de l'étudiant·e dans son institution.**

Le certificat de réussite de l'enseignement secondaire supérieur

6. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française déterminant les modèles des diplômes et des suppléments aux diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur et les jurys d'enseignement supérieur de la Communauté française https://gallilix.cfwb.be/sites/default/files/imports/42856_000.pdf
Décret "Paysage" (article 145)

représente une autre difficulté récurrente. S'il n'a pas été mis à jour avec le prénom d'usage, cela peut compliquer l'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur : des difficultés d'équivalence ou de reconnaissance peuvent survenir, avec des conséquences lourdes sur l'inscription.

Quand les informations sont facilement accessibles, les démarches se passent plutôt bien. Toutefois, **plusieurs étudiant·es soulignent un manque d'informations ou une difficulté à identifier les démarches spécifiques**, que ce soit sur les sites web de leurs établissements ou via les services publics.

Certains témoignages révèlent aussi des erreurs ou des traitements différenciés en amont des démarches administratives dans l'établissement. Par exemple, un·e étudiant·e trans* a été contraint·e de payer 500€ pour changer de prénom à la commune, alors que ce tarif n'est pas correct dans ce cas de figure. En effet, en 2025, un changement de prénom coûte plusieurs centaines d'euros selon les communes, **mais la transidentité est considérée comme l'un des critères permettant de ne**

payer que 10% du prix total, donc entre 20 et 50€.

Certaines communes permettent également d'opérer ce changement gratuitement⁷.

Ce type de situation montre à quel point l'accès à une information correcte, des deux côtés (administration et usager·ères), est essentiel⁸.

3.3.2 / Vie étudiante

■ Vécus en classe et en dehors

La vie étudiante ne se limite pas aux cours : elle englobe aussi les relations sociales, les fêtes, les échanges informels et les dynamiques de groupe. Pour les étudiant·es trans*, ce quotidien peut comporter des défis spécifiques, souvent invisibles pour les autres.

Devoir réexpliquer sa situation à chaque nouvelle personne rencontrée peut devenir épuisant. Cette répétition constante

7. <https://www.pratiq.be/plateforme-trans/changement-de-prenom>

8. https://justice.belgium.be/fr/themes/personnes_et_familles/changement_de_nom/changer_de_prenom_aupres_de_votre_commune

alourdit la charge mentale, surtout lorsqu'il faut sans cesse justifier son identité ou corriger des malentendus.

Il ressort des témoignages qu'avec le temps, un « tri relationnel » s'opère : certaines personnes prennent de la distance à la découverte de la transidentité d'autrui, tandis que d'autres restent, écoutent et soutiennent. Des groupes d'affinité se forment alors, qui deviennent de véritables espaces de sécurité. **Ces *safer spaces* sont essentiels** pour faire face à des environnements parfois hostiles ou insécurisants.

Les étudiant·es trans* rapportent devoir être constamment en état de vigilance : anticiper les risques, évaluer les réactions, éviter certaines situations constituent leur quotidien (ce que l'on nomme aussi le « stress minoritaire »⁹). **Se déplacer ou participer à certaines activités en étant constamment en groupe est souvent une stratégie de protection.** Le climat

général, parfois tendu à cause de discours publics transphobes ou de violences rapportées, renforce ce sentiment d'insécurité :

« On est incapables de graduer la violence qui va venir des personnes en face. Il y a des tentatives de meurtres tous les mois, de personnes trans et homosexuelles. ».*

Par ailleurs, les moqueries, les « blagues », peuvent avoir un impact délétère, surtout pour les personnes en début de transition. À une période déjà fragile, ces propos nuisent à l'estime de soi et renforcent l'isolement.

Le moment du coming out est souvent vécu comme la période la plus difficile : il faut sans cesse se justifier, se réaffirmer, faire preuve de légitimité. Avec le temps, cependant, de nombreuses personnes trans* prennent du recul et constatent que le problème ne vient pas d'elles, mais des regards extérieurs.

Dans cet environnement, **les cercles étudiants LGBTQIA+ jouent un rôle central.** Ils offrent des lieux de soutien, d'écoute et de solidarité, parfois décrits comme vitaux. Il est important

9. Le stress minoritaire désigne les pressions psychologiques subies par les personnes issues de groupes minorisées en raison de la stigmatisation et des discriminations quotidiennes. Ce concept, développé par Ilan Meyer en 2003, montre que ces difficultés ne viennent pas des individus eux-mêmes, mais des conditions sociales d'exclusion.

que les établissements d'enseignement supérieur soutiennent ces initiatives, par exemple en offrant des espaces sécurisés.

Plusieurs étudiant·es témoignent que, même lorsque ces espaces existent, le manque d'informations et de visibilité à leur propos restent un frein à leur accès.

Montrer que les établissements sont actifs sur la défense des droits de toute la communauté étudiante, y compris les personnes trans*, est fondamental.

Campagnes de sensibilisation, affiches, informations dans les bâtiments ou sur les plateformes numériques : ces signaux ont un impact réel sur le bien-être et le sentiment d'inclusion.

Enfin, la création de moments de rencontre et de sociabilisation entre étudiant·es LGBTQIA+ est essentielle. Ces espaces festifs ou informels permettent de créer du lien, de partager des expériences positives et de briser l'isolement. Mais la mise en place de ces initiatives rencontre deux obstacles principaux :



@Justine VLK

- » Le renouvellement des membres de ces espaces étudiants rend difficile la continuité d'un travail sur du long terme.
- » L'implication dans ces espaces suppose l'outing, ce qui peut freiner certaines personnes.

Créer des réseaux durables, soutenus par les autorités académiques, apparaît donc comme un levier clé pour favoriser l'inclusion des étudiant·es trans*.

3.3.3 / Vie académique

■ Stages, assurances et sentiment de sécurité

Les stages font partie intégrante du parcours académique mais, pour les étudiant·es trans*, cela peut représenter une source particulière de stress, voire un frein à l'orientation dans certaines filières.

Pouvoir compter sur une personne de référence, une charte, ou tout autre dispositif d'accompagnement, en cas de problème pendant un stage est essentiel. Ce soutien, surtout lorsqu'il est préparé en amont, peut faire toute la différence en termes de prévention et de protection,

notamment dans des environnements peu inclusifs.

L'agencement des lieux de stage joue également un rôle important dans les choix des étudiant·es. **Par exemple, l'absence d'alternatives aux toilettes ou douches genrées peut être dissuasive.** Une étudiant·e témoigne même avoir renoncé à un cours à option en raison de la présence de douches communes.

La préparation d'un stage demande souvent davantage de temps pour les personnes trans*. Il faut s'assurer que le lieu soit sûr, vérifier les aspects juridiques, clarifier la manière dont le prénom et le genre seront utilisés, etc. **Cette charge supplémentaire peut générer une forte anxiété, qui s'ajoute à celle déjà liée à l'expérience professionnelle elle-même.**

Par ailleurs, les conventions de stage méritent d'être adaptées dans les situations où le lieu de stage est imposé. Elles devraient prévoir des éléments permettant de protéger les étudiant·es trans* contre les discriminations, tout en facilitant l'emploi du prénom d'usage et le respect du genre vécu intimement par l'étudiant·e.

Enfin, certains témoignages concernent plus largement les assurances, la sécurité sociale et la santé. **Des dysfonctionnements existent encore dans les systèmes de soins de santé. Il est donc nécessaire que les institutions intègrent des dispositions plus inclusives, afin d'éviter toute forme de discrimination indirecte.**

Concernant la vie académique, les consignes émises dans le cadre d'un cours ou d'un voyage d'étude peuvent représenter une barrière importante. Les consignes, même implicites, peuvent renforcer l'invisibilisation ou l'autocensure.

Pour certain·es, la question de la sécurité personnelle passe avant les intérêts académiques. Anticiper les risques, éviter certaines thématiques ou milieux professionnels : autant de choix contraints qui pèsent sur le parcours des étudiant·es concerné·es.

■ Épreuves orales et autres formes d'évaluation

Les épreuves certificatives, et en particulier les examens oraux, représentent **une source de stress importante pour de nombreux étudiant·es, en particulier pour les personnes trans***, qui doivent

parfois composer avec des environnements peu bienveillants.

Les examens oraux sont souvent perçus comme les plus intimidants, surtout lorsqu'ils impliquent des enseignant·es peu ouvert·es aux transidentités.

« Parfois, on se dit d'emblée que ça ne sert à rien de se présenter, même en ayant étudié. »

Dans ce contexte, **la possibilité de demander la présence d'un·e assesseur·e** (une tierce personne qui assiste à l'examen) **peut constituer une forme de protection.** Toutefois, les témoignages nous rapportent que cette demande est parfois mal perçue et peut susciter de la méfiance de la part de certain·es enseignant·es.

Pour éviter ces situations inconfortables, **il serait pertinent de systématiser la présence d'un·e assesseur·e à tous les examens oraux, pour tout le monde.** Cela contribuerait à rétablir un climat de confiance et à normaliser cette pratique.



De manière plus générale, les modalités d'évaluation gagneraient à être mieux encadrées et plus transparentes. Par exemple, mettre à disposition une grille d'évaluation avant l'examen peut aider à mieux comprendre les attentes et ainsi réduire le stress, quelle que soit la situation personnelle de l'étudiant·e.

L'enregistrement des examens oraux (dans le respect du RGPD) peut contribuer à renforcer un climat de sécurité. Toutefois, cette option doit être encadrée, en toute transparence, et requiert le consentement explicite des personnes concernées.

Par ailleurs, recevoir un feedback directement après l'épreuve est souvent apprécié. Cela permet non seulement de mieux comprendre ses résultats, mais aussi de vivre l'examen dans un cadre plus humain et pédagogique.

De la même manière, lors des examens écrits, il ressort des témoignages que les équipes de surveillance et de contrôle d'identités ne connaissent pas toujours les étudiant·es et détiennent des listes desquelles les prénoms d'usage sont absents.

Ceci entraîne des situations d'outing, ajoutant un stress supplémentaire dans un contexte déjà anxiogène.

Tous ces éléments ne concernent pas uniquement les étudiant·es trans*, mais rejoignent des problématiques plus larges liées à la diversité des vécus étudiants. Revoir les pratiques d'évaluation permet d'agir également en faveur d'autres populations vulnérabilisées – qu'il s'agisse de personnes neuro-atypiques, en situation de handicap, racisées, ou issues d'autres minorités.

Penser l'évaluation dans une perspective inclusive et intersectionnelle revient donc à créer un enseignement supérieur plus juste et plus respectueux des réalités de chacun·e.



4 / PARTIE POUR LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE

4.1 / RESPECTER LA VIE PRIVÉE

L'outing est le fait qu'on parle de la transidentité, de l'homosexualité ou de la bisexualité d'une personne sans son consentement, voire contre sa volonté. Il est différent du *coming-out*, où la personne concernée décide d'en parler volontairement, sans y être forcée.

Comme tout·e étudiant·e inscrit·e dans un établissement d'enseignement supérieur en FWB, trans* ou pas, la vie privée des personnes doit être respectée, que ce soit par la communauté étudiante, enseignante ou administrative. Autrement dit, les personnes n'ont pas à subir un outing permanent pendant leurs études, peu importe qui en est à l'origine.

Ces situations d'outing peuvent varier. Il peut s'agir d'obstacles administratifs tels que la non reconnaissance du prénom d'usage ou de l'utilisation du *dead name* devant la classe. Quoi qu'il en soit, toute situation d'outing constitue une atteinte à la vie privée et au droit à l'autodétermination.

Ce qu'il faut retenir :

- » l'établissement a le devoir de respecter la vie privée ;
- » la personne concernée n'est pas obligée de parler de sa transidentité, ni aux professeur·es ni à ses camarades de classe ; seul le personnel administratif peut en être informé dans le cadre d'une démarche de changement de prénom dans les documents, par exemple.

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 22bis de la Constitution belge.

Les **Principes de Yogyakarta**¹⁰ viennent réaffirmer ce droit à la vie privée et invitent les États 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 précisent également «y compris au moyen d'amendements et d'interprétations, et d'assurer l'application effective de ces principes». En 2012, la Belgique a affirmé son engagement politique en adoptant une proposition de résolution au Sénat visant à mettre en œuvre ces Principes.

4.2 / QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

En deux mots, il y a discrimination lorsque :

- » dans une même situation, deux personnes sont traitées de façon différente (ex : refuser l'accès aux toilettes ou aux

vestiaires sur base de l'expression de genre);

- » ayant des besoins différents, deux personnes sont traitées de façon égale (ex : contrôle des cartes d'identité sans considérer les personnes dans leur parcours de transition de genre).

10. 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^{ème} 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

Il y a discrimination indirecte lorsque, par exemple, les conditions d'octroi d'un service sont conçues de telle manière que les personnes trans* ne peuvent s'y plier, même si ce n'est pas mentionné explicitement.

L'injonction de discriminer est également interdite (ex : demander à un subordonné de ne pas transmettre les CV de personnes trans*).

Une personne qui, en public ou en ligne, tient régulièrement des discours à caractère haineux ou insultants à l'égard des personnes trans* se rend coupable d'incitation à la discrimination, à la violence ou à la haine.

Enfin, il ne doit pas y avoir obligatoirement une intention avérée pour que ce soit une discrimination. En d'autres termes, que ce soit involontaire ou pour « faire de l'humour », cela ne supprime en aucun cas le caractère discriminatoire.

4.3 / QUE FAIRE CONCRÈTEMENT QUAND ON EST VICTIME D'OUTING OU DE DISCRIMINATION TRANSPHOBES ?

En interne, le service compétent en matière de harcèlement de l'établissement peut être contacté (Point de Contact Harcèlement ou tout autre dispositif prévu à cet effet). Si cette information n'est pas directement accessible, la Personne Contact Genre (PCG) peut informer sur les démarches à suivre et orienter au mieux vers le service adéquat.

En externe, les options possibles sont reprises en début de guide.

5 / RECOMMANDATIONS AUX ÉTABLISSEMENTS

Cette rubrique se base sur les témoignages étudiants recueillis dans le cadre de ce guide.

5.1 / VIE ADMINISTRATIVE - INSCRIPTION, DÉMARCHES ET SYSTÈMES INFORMATIQUES

GARANTIR L'ACCESSIBILITÉ DES DÉMARCHES LIÉES À L'IDENTITÉ DE GENRE

- » En reconnaissant le prénom d'usage dans toutes les étapes administratives internes, dès que la demande est formulée par l'étudiant·e, sans condition préalable de modification à l'état civil par la commune.
- » En mettant en place une procédure claire et harmonisée pour l'enregistrement du prénom d'usage dans les bases de données étudiantes et les outils informatiques de l'établissement, en une seule fois.

- » En supprimant les titres de civilité (« Madame » / « Monsieur ») dans tous les documents officiels internes (inscriptions, attestations, cartes étudiantes), y compris sur le diplôme final.

BIEN INFORMER POUR BIEN ACCOMPAGNER

- » En informant et en formant le personnel sur les réalités trans* pour mieux accueillir et accompagner les personnes.
- » En sensibilisant les équipes en charge des inscriptions et des dossiers étudiants, notamment sur les droits des personnes trans* et les procédures spécifiques (prénom d'usage, mentions légales, documents de transition, etc.).
- » En incitant les étudiant·es à s'informer sur les démarches en cas de changement de prénom à la commune et sur les éventuels surcoûts injustifiés.

- » En centralisant et rendant visible l'information sur les personnes de référence et sur les démarches liées au prénom d'usage et à l'identité de genre, via un espace dédié sur le site web institutionnel (rubrique « diversité » ou « accompagnement »), avec un langage clair et inclusif.

PRÉVENIR ET AGIR EN CAS DE HARCÈLEMENT

- » En formant le personnel aux questions de harcèlement.
- » En encourageant le personnel à réagir aux situations de mégenrage.

- » En informant le personnel sur les ressources internes et/ou externes en cas de harcèlement.

ADAPTER LES SYSTÈMES INFORMATIQUES AUX RÉALITÉS DE GENRE

- » En mettant à jour les systèmes informatiques pour permettre la coexistence du prénom légal et du prénom d'usage, tout en garantissant la confidentialité. Par exemple: affichage du prénom d'usage dans les listes de classe, les outils numériques, les plateformes pédagogiques.



©Justine VLK

- » En adaptant les logiciels de gestion pour éviter l'obligation de sélectionner un titre de civilité binaire ou proposer une option neutre (« titre non spécifié ») pour tout le monde.

5.2 / VIE ÉTUDIANTE – VÉCUS EN CLASSE ET EN DEHORS

RENFORCER LA SENSIBILISATION ET LA VISIBILITÉ AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS

- » En affirmant publiquement l'engagement de l'établissement en faveur de la diversité et de l'inclusion, y compris en signalant clairement les lieux, services ou personnes-ressources à disposition des étudiant·es trans*.
- » En déployant régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation contre la transphobie et pour l'inclusion, visibles sur les campus et en ligne (affiches, brochures, écrans d'information, infolettres...).

CRÉER UN ENVIRONNEMENT SOCIAL INCLUSIF ET SÉCURISÉ

- » En favorisant la mise en place de safe spaces sur les campus, accessibles à toutes les étudiant·es LGBTQIA+, y compris provenant d'autres établissements d'enseignement supérieur.
- » En soutenant activement les cercles et associations LGBTQIA+ étudiants avec des ressources matérielles, des locaux sécurisés, une reconnaissance institutionnelle et une meilleure visibilité sur les canaux officiels.
- » En encourageant la formation des responsables d'activités étudiantes et des représentant·es des étudiant·es aux enjeux liés à la transidentité, pour leur permettre d'agir comme relais bienveillants dans la vie étudiante.
- » En réfléchissant aux infrastructures (toilettes, vestiaires, douches etc) afin de les rendre plus inclusives. Ce serait l'occasion de les repenser aussi en fonction de publics en situation de handicap, personnes grosses etc.

DÉVELOPPER DES RÉSEAUX ÉTUDIANTS DURABLES ET INCLUSIFS

- » En encourageant les dynamiques inter-établissements entre cercles, associations et personnes-ressources afin de renforcer un réseau de soutien à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- » En assurant une continuité des initiatives au-delà des mandats étudiants en impliquant l'institution dans le soutien logistique, la transmission de projets, et l'archivage des actions LGBTQIA+ sur les campus.

- » En prévoyant des dispositifs de participation discrets ou anonymes dans les projets LGBTQIA+, afin de ne pas obliger les étudiant·es à s'outen pour s'engager.

LUTTER CONTRE L'ISOLEMENT ET LA CHARGE MENTALE

- » En formant les personnes qui ont un rôle d'écoute de première ligne et/ou de soutien psychologique à la diversité des vécus de genre, avec une attention particulière pour les périodes sensibles comme le coming out ou les débuts de transition.



©Justine VLK

- » En facilitant les moments de rencontre et de convivialité entre pair·es, notamment en encourageant les événements festifs, culturels ou de sensibilisation portés par ou pour les étudiant·es LGBTQIA+, avec un soutien logistique et institutionnel.
- » En accompagnant les étudiant·es pour leur éviter de devoir « éduquer » leur entourage à chaque interaction, afin de limiter la charge mentale qui pèse sur les personnes trans*.

5.3 / VIE ACADÉMIQUE – STAGES, ASSURANCES ET ÉVALUATIONS

ASSURER DES STAGES INCLUSIFS ET SÉCURISANTS

- » En informant et en sensibilisant les institutions partenaires de stage aux enjeux liés aux transidentités pour éviter les malentendus ou comportements discriminants.
- » En adaptant les conventions de stage pour y inclure des clauses anti-discrimination, la reconnaissance du prénom d'usage, et la garantie du respect du genre de l'étudiant·e.
- » En désignant une personne référente de stage clairement

identifiée et sensibilisée aux questions liées à la diversité des genres, à qui les étudiant·es peuvent s'adresser en cas de difficulté. **En anticipant les difficultés d'ordre logistique et d'infrastructure**, notamment en matière de toilettes ou de vestiaires non-genrés, dans les lieux de stage ou lors de voyages d'étude.

- » En veillant à ce que les contextes académiques n'incitent pas les étudiant·es trans* à s'autocensurer dans leurs choix.

ALLÉGER LA CHARGE MENTALE ET ADMINISTRATIVE LIÉE AUX STAGES

- » En offrant la possibilité d'un accompagnement spécifique pour la préparation des stages, qui tienne compte des démarches supplémentaires parfois nécessaires pour les étudiant·es trans*.
- » En mettant à disposition des ressources pratiques claires et centralisées (guide, fiches, contacts utiles) sur les droits, démarches et aides disponibles pour les stages.

- » En identifiant un espace d'échange confidentiel, où les étudiant·es peuvent poser des questions, partager leurs inquiétudes.
- » En rappelant l'espace où signaler des discriminations éventuelles.

MILITER POUR UNE APPROCHE INCLUSIVE AVEC LES PARTENAIRES EXTERNES

- » En intégrant systématiquement les options F, M et X dans les bases de données et formulaires administratifs liés à la santé, l'inscription ou les stages.

- » En ajoutant une mention dit « prénom social » à la suite du prénom légal sur tous les documents pour les partenaires externes (fiche de paie, contrat de travail ou de stage, assurance, transport, ...).
- » En collaborant avec les services de santé (médecine du travail, ...) pour garantir des procédures adaptées aux personnes trans*.



©Justine VLK

RENDRE LES ÉVALUATIONS PLUS ÉQUITABLES ET PLUS SÉCURISANTES

- » En formant le corps académique aux biais de genre et à l'impact des discriminations sur les performances en contexte d'évaluation.
- » En garantissant la transparence des modalités d'évaluation, par exemple en diffusant à l'avance les grilles d'évaluation ou les critères de notation.
- » En mettant à disposition des listes actualisées incluant les prénoms d'usage des étudiant·es trans*.
- » En sensibilisant à l'importance de respecter l'identité de chacun·e, permettant ainsi de créer un environnement d'examen serein et respectueux pour tous·tes les étudiant·es.

- » En systématisant la possibilité d'avoir un·e assesseur·e lors des examens oraux, pour toutes et tous, sans que cela doive être justifié ou en offrant la possibilité d'un enregistrement des examens oraux, à la condition que cela soit proposé de manière encadrée, avec le consentement éclairé de l'étudiant·e.
- » En proposant un feedback immédiat ou rapide à la suite des examens, pour en faire une étape d'apprentissage et réduire le stress post-épreuve.

L'accueil des étudiant·es trans* s'inscrit dans une démarche inclusive et dans une perspective intersectionnelle qui peut être favorisée :

- » En repensant les pratiques d'enseignement, d'évaluation et d'encadrement de stage qui intègrent les réalités croisées des étudiant·es (genre, handicap, origine, statut socio-économique, etc.).
- » En valorisant les initiatives pédagogiques inclusives qui tiennent compte de la diversité des étudiant·es et permettent à chacune de réussir dans un cadre bienveillant et équitable.

6 / BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Ressources pratiques

- » Brochure d'information Trans* de Genres Pluriels¹¹ (édition 2019)
- » La plateforme Pratiq (La Plateforme Régionale des Associations Trans, Inter et Queer) de la fédération Prisme
- » <https://wikitrans.co/>
- » Quand dire, c'est inclure : pour une communication officielle et formelle non discriminatoire quant au genre, le Conseil de la Langue française, des Langues régionales endogènes et des Politiques linguistiques¹²
- » Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'état civil, SPF Justice, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2024¹³
- » Guide d'informations à destination des personnes Trans¹⁴

11. https://www.genrespluriels.be/IMG/pdf/brochure_7emeed_web.pdf

12. https://livre.cfwb.be/fileadmin/sites/lali/uploads/Image/Graphisme/Publications_ressources/Collection_Guide/PDF/Quand_dire-brochure-20240422-vf.pdf

13. <https://justice.belgium.be/sites/default/files/Trans%20A5%20FR.pdf> - https://justice.belgium.be/fr/publications/transgenres_changer_de_prenom_et_modifier_l'enregistrement_du_sexe_a_letat_civil

14. <https://ensembleautrement.be/documents/guide-info-trans.pdf> - <https://ensembleautrement.be/documents/ENG-guide-info-trans.pdf>

Références citées

- » Clovis Maillet, *Les genres fluides. De Jeanne d'Arc aux saintes trans*, Paris, Arkhé, 2020.
- » Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), *Les droits fondamentaux : défis et réussites en 2014 : Rapport annuel 2014*, 2014.
- » Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), *Rapport sur les droits fondamentaux 2024*, 2024.
- » Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), *569 personnes ont officiellement adapté l'enregistrement de leur identité de genre en 2022*, Communiqué de presse, 12 juillet 2023.

Guide pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur. Bruxelles:
ARES, novembre 2025.



Éditeur responsable:

Laurent Despy

ARES

Rue Royale 180

1000 Bruxelles

www.ares-ac.be

Édition et coordination:

Direction de l'Égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en collaboration avec l'ARES

Conception graphique et mise en page:

Direction de la communication et de l'informatique (ARES)



Avec le soutien du Comité Femmes et Sciences

ISBN 978-2-930819-90-7 (PDF)

ISBN 978-2-930819-91-4 (broché)

Dépôt légal D/2025/13.532/3

© ARES, novembre 2025

OÙ SE PROCURER CE GUIDE ?

📄 www.egalite.cfwb.be / www.ares-ac.be

✉ egalite@cfwb.be

☎ 0800 20 000

CRÉDITS

Sinhara N S / Shutterstock.com (p.2, premier plan)

Prostract / Shutterstock.com (p.2, arrière-plan)

Illustrations réalisées par **JUSTINE VLK** (p.9, 22, 40, 44, 54, 56, 58) :

» https://www.instagram.com/justine_vanlk/

» <https://justinevanlancker.wixsite.com/my-site>

Illustrations réalisées par **KARAM JARIDI** (couverture, p.19, 37, 47) :

» https://instagram.com/karamsidea?utm_medium=copy_link

» <https://www.facebook.com/karam.s.idea/>

« L'union dans la différence, nous battons dans un seul cœur. »

Karam Jaridi, illustrateur de la photo de couverture



DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
BOULEVARD LÉOPOLD II 44
1080 BRUXELLES
BELGIQUE

T +32 2 413 30 12

WWW.EGALITE.CFWB.BE



ACADÉMIE
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR

RUE ROYALE 180
1000 BRUXELLES
BELGIQUE

T +32 2 225 45 11

F +32 2 225 45 05

WWW.ARES-ACBE
