

Réseau .beproud!

LE PERSONNEL
TRANSGENRE DANS
L'ADMINISTRATION
FÉDÉRALE

COMPENDIUM



avec le soutien de



TABLE DES MATIÈRES

Préface	4	2. VIE PRIVÉE	12
1. PROCÉDURES	8	2.1. Un membre du personnel transgenre doit-il révéler son d'identité de genre au travail ?	13
1.1. Modification du prénom et de l'enregistrement du sexe	9	2.2. Quand informer le/la dirigeant.e ?	13
1.2. Suivi d'un traitement médical avec/ou sans modification du rôle de genre	9	2.3. Comment informer l'équipe (avec le consentement de la personne concernée) de la transition de l'identité de genre d'un membre du personnel?	13
1.2.1. Processus de transition	9	2.4. Comment communiquer ?	14
(a) Féminisation/Masculinisation	9	2.4.1. Communication interne	14
(b) Expression de genre à temps plein	9	2.4.2. Communication externe	14
(c) Transition	10	3. SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT	15
1.2.2. Traitement médical et suivi	10	3.1. Un lieu de travail inclusif	16
1.2.3. Mesures applicables pendant toutes les phases du processus de transition	10	(1) Au niveau de l'organisation	16
(a) Congé pour des absences liées à la transition de l'identité de genre	10	(2) Au niveau du/de la dirigeant.e direct.e	16
(b) Absences pour motif de santé	10	3.2. S'adresser d'une façon inclusive aux genres	16
(c) Examen obligatoire lors de la reprise du travail par le conseiller en prévention-médecin du travail	10	(1) Pourquoi s'adresser de façon inclusive aux genres ?	17
(d) Assurance maladie	11	(2) Que reste-t-il à faire ?	17
(e) Assurance hospitalisation	11		

3.3. Prénom ou prénom social	18	5.3.2. La discrimination indirecte	26
3.4. Application des codes vestimentaires	20	5.3.3.L'injonction de discriminer	26
3.5. Utilisation des vestiaires, douches et toilettes	20	5.3.4. Le harcèlement moral fondé sur le sexe	26
(1) Espaces individuels	21	5.3.5. Le harcèlement sexuel au travail	26
(2) Espaces communs	21	5.3.6. La violence au travail fondée sur le sexe	26
3.6. Tests sportifs	21	5.3.7. Le sexisme	27
3.7. Mutation/Mobilité/Talent exchange d'un membre du personnel	21	5.4. Quelles sont les solutions prévues par la loi ?	27
4. FAIRE FACE AUX ATTITUDES NÉGATIVES	22	5.5. Quels sont les moyens d'action ?	28
4.1. Interne	23	1. Comment apporter la charge de la preuve?	28
4.2. Vis-à-vis des tiers	23	2. Comment se protéger contre les représailles?	28
5. DISCRIMINATION SUR BASE DU GENRE	24	5.6. Vers qui se tourner en cas de discrimination, de violence ou de harcèlement ?	29
5.1. Que faire en cas de discrimination relative à l'identité de genre au travail ?	25	5.6.1. Au sein de l'entreprise	29
5.2. Quel est le champ de protection de la loi ?	25	5.6.2. Au sein de différentes institutions	29
5.3. Quels sont les comportements interdits par la loi ?	26	5.6.2.1. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	29
5.3.1. La discrimination directe	26	5.6.2.2. Contrôle des lois sociales	30
		5.6.2.3. Autres	30

PRÉFACE

Avec la loi du 22 mai 2014¹ une distinction directe fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

.....
¹ Loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination.

Depuis le 1er janvier 2018², les personnes transgenres ont la possibilité par l'autodétermination, de modifier leur enregistrement du sexe 'H' ou 'F' sur l'acte de naissance.

C'est-à-dire que la nouvelle législation autorise le changement de l'enregistrement du sexe sans qu'un traitement médical pour le changement du rôle de genre soit nécessaire.

Hormis la législation, l'administration fédérale souscrit, avec le présent guide, à l'une des valeurs du **cadre déontologique pour les agents de la fonction publique administrative fédérale**³, à savoir « le respect » qui constitue la base de la confiance et de la compréhension mutuelle. Traiter tout le monde avec respect est une nécessité pour le bon fonctionnement

.....
² 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.

³ Circulaire n° 573 parue au Moniteur belge du 27 août 2007.

de l'administration fédérale.

L'administration fédérale condamne tout acte, attitude et/ou propos transphobe. Tous les membres du personnel ont droit aux mêmes chances et aux mêmes encouragements en vue de pouvoir s'épanouir pleinement et de bâtir une carrière leur offrant une satisfaction professionnelle maximale.

Ce guide s'adresse à tous les membres transgenres du personnel, dirigeant.e.s, syndicats et autres parties concernées par l'accueil et l'accompagnement d'une personne transgenre au travail au sein de l'administration fédérale. Le but de ce guide est de les informer et de les conseiller sur leurs droits, obligations et responsabilités comme définis par la loi en tenant compte des aspects pratiques et humains.

TERMINOLOGIE

Androgyne

provient du grec « masculin-féminin » mais réfère également à un sentiment (ni masculin et ni féminin, ou masculin et féminin, ou sentimentalement entre les deux sexes), à une vision de vie (ne pas se conformer à la distinction homme-femme en partant du fait que l'humain est à la fois masculin et féminin, comme dans un comportement (marques ou signes distinctifs de l'autre sexe dans les vêtements, le maquillage, etc. sans pour autant vivre comme quelqu'un de l'autre sexe)).

Cisgenre¹

désigne 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 genre.

Genre

se réfère au ressenti et à l'expérience de la masculinité ou de la féminité, ainsi qu'à la construction sociale qui attribue certains comportements aux rôles de genre masculin ou féminin, ceux-ci pouvant varier en fonction de la période de l'histoire, des sociétés, des cultures et des classes sociales.

.....

¹ « Les personnes trans et intersexuées », Commission Européenne, Glossaire des termes clés.

En conséquence, le genre est étroitement lié aux attentes de la société et n'est pas exclusivement une question d'ordre biologique².

L'expression de genre

renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtements, langage, comportement, etc.) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre³.

Genre fluide

est une identité de genre pour laquelle une personne qui s'identifie comme de genre fluide peut se sentir à un moment masculin et à un autre moment féminin.

Identité de genre

renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel de chacun/chacune par rapport à son propre genre ou rôle de genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel⁴.

.....

² « Les personnes trans et intersexuées », op. cit.

³ Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, op. cit.

⁴ Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre, op. cit.



Sexe

se réfère aux attributs biologiques tels que les caractéristiques sexuelles primaires et secondaires, les gènes et les hormones. Il se comprend traditionnellement comme l'appartenance à un des deux groupes qui s'excluent mutuellement, à savoir celui du sexe masculin ou féminin.

L'enregistrement du sexe

est la mention d'un sexe sur l'acte de naissance, indiqué par un M pour le sexe masculin et un F pour le sexe féminin. C'est ce même M ou F qui apparaît sur la carte d'identité et d'autres documents officiels. Avec la nouvelle législation, ce n'est plus le sexe qui est enregistré, mais on parle de l'enregistrement du genre.

Personne intersexuée

personne possédant des caractéristiques génétiques, hormonales et physiques qui ne sont ni exclusivement masculines, ni exclusivement féminines, mais qui sont typiques des deux sexes en même temps ou qui ne sont pas clairement définies comme correspondant à l'un ou à l'autre sexe. Ces caractéristiques peuvent revêtir la forme de caractéristiques sexuelles secondaires comme la masse musculaire, l'implantation des cheveux, les seins et la stature ; des caractéristiques sexuelles primaires comme les organes reproducteurs et les parties génitales ;

et/ou les structures chromosomiques et les hormones⁵.

Personne non-binaire

personne qui ne se sent pas en accord avec les catégories de genre binaires « homme » ou « femme » et préfère une autre identité de genre non-binaire.

Prénom social (ou prénom auto-choisi)

prénom qu'une personne transgenre s'est choisi, qui correspond mieux à son identité de genre et par lequel la personne souhaite être appelée.

Personne transgenre

terme générique désignant les personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre ne correspondent pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Il inclut, de manière non limitative : les hommes et les femmes ayant un passé transsexuel, et toute personne qui s'identifie en tant que transsexuel, transgenre, travesti, androgyne, polygenre, personne de genre fluide (« genderqueer »), sans genre, personne de genre variant (« gender variant ») ou possédant toute autre identité et/ou expression de genre autre que le standard homme ou femme et qui exprime son genre à travers ses choix vestimentaires, sa

.....

5 « Les personnes trans et intersexuées », op. cit.

présentation ou ses modifications corporelles, y compris le recours à des opérations chirurgicales multiples.

Transition

processus par lequel la personne transgenre adapte ses caractéristiques physiques et/ou son expression physique afin de pouvoir se sentir à l'aise dans un sexe qui diffère de celui qui lui a été assigné à la naissance.

Travesti

personne qui de façon sporadique ou régulière s'habille avec des vêtements qui culturellement sont associés à l'autre sexe. L'expression de genre diverge donc de son sexe.



1/
PROCÉDURES

1.1. Modification du prénom et de l'enregistrement du sexe

Une demande de changement de prénom et de modification de l'enregistrement du sexe peut être introduite par les membres du personnel transgenre à l'officier d'état civil de la commune dans laquelle ils sont domiciliés. A cet effet, ils passent par une procédure purement administrative.

Plus d'informations sur l'adaptation de l'enregistrement du sexe et la modification de l'acte de naissance peuvent être trouvées dans la brochure « [Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'état civil](#) », sur le site web du [SPF Justice](#) ou de [l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#).

1.2. Suivi d'un traitement médical avec/ou sans modification du rôle de genre

Toutes les personnes transgenres n'éprouvent pas nécessairement le désir de modifier partiellement ou entièrement leurs caractéristiques physiques.

1.2.1. Processus de transition

(a) Féminisation/Masculinisation

'Féminiser/masculiniser' un corps implique certains traitements afin de donner au corps des caractéristiques

physiques 'féminines/masculines' ou ce qui est en général compris par 'féminin/masculin' par notre société.

Bien que les vêtements, la coiffure et le comportement puissent déjà significativement modifier la perception du genre exprimé, certains transgenres choisissent de modifier leur corps en fonction de leur identité de genre ressenti.

(b) Expression de genre à temps plein

Désigne le moment du processus de transition où la personne transgenre s'exprime pleinement selon sa nouvelle identité de genre et où elle fait donc la transition d'homme vers femme ou de femme vers homme.

(c) Transition

Désigne le processus par lequel la personne transgenre adapte ses caractéristiques physiques et/ou son expression physique afin de pouvoir se sentir à l'aise dans une identité de genre qui diffère du sexe qui lui a été assigné à la naissance. Certaines personnes transgenres se limitent, par exemple, à l'épilation du visage et à la logopédie alors que d'autres suivent un accompagnement médical et d'autres encore franchissent une étape supplémentaire et subissent une opération.

1.2.2. Traitement médical et suivi

Le législateur prévoit une modification de l'enregistrement

du sexe dans les actes de l'état civil, masculin ou féminin, sur la base de l'identité de genre vécue intérieurement, et ce sans obligation de modification des caractéristiques physiques. Dès lors, les personnes transgenres peuvent opter pour un traitement médical avec ou sans modification de l'enregistrement du sexe, selon leur propre identité de genre vécue intérieurement.

Le traitement médical se fait par étapes et est étalé dans le temps afin de pouvoir accorder toute l'attention nécessaire aux processus psychologiques parcourus et aux décisions qui doivent être prises.

1.2.3. Mesures applicables pendant toutes les phases du processus de transition

(a) Congé pour des absences liées à la transition de l'identité de genre

Il se peut que le membre du personnel transgenre doive

s'absenter en raison de la transition de son identité de genre. Il n'existe pas de dispositions légales particulières à cet égard. Les règles normales sont d'application

(b) Absences pour motif de santé

Dans ce cas, les règles normales sont d'application.

L'exécution du contrat de travail est suspendue lorsque le travailleur/ la travailleuse est en incapacité de travail.

Une personne transgenre n'est pas automatiquement en incapacité de travail au cours de son processus de transition.

Toutefois, certaines phases et/ou interventions médicales peuvent entraîner une incapacité de travail temporaire.

(c) Examen obligatoire lors de la reprise du travail par le conseiller en prévention-médecin du travail¹

Dans ce cas, les règles normales sont d'application.

Après une absence pour motif de santé de 28 jours au moins, due soit à une maladie, à une affection, à un accident quelconque, soit après un accouchement, un examen de reprise du travail obligatoire est réalisé.

Cet examen peut avoir lieu après une absence de plus courte durée, lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail le juge utile en raison de la nature de l'affection, de la maladie ou de l'accident.

Cet examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail ou du service et au plus tard, dans les huit jours ouvrables.

.....

¹ AR du 28 Mai 03 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, article 35

L'examen de reprise du travail doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de vérifier l'aptitude du travailleur au poste de travail ou à l'activité qu'il occupait antérieurement et, en cas d'inaptitude, d'appliquer les mesures de protection ou de prévention appropriées visées à l'article 34.

(d) Assurance maladie

Depuis le 1er octobre 2017, il existe un remboursement des soins transgenres.

Pour cela une convention a été conclue entre l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) et l'UZ Gent et le CHU Liège.

Grace à cette convention toute personne (bénéficiant d'une assurance maladie belge) qui sollicite une aide concernant son identité de genre ou d'expression peut faire appel gratuitement à un psychologue ou à un travailleur social au sein de la

genderteam de l'UZ Gent ou du CHU Liège.

Chaque personne a droit au remboursement maximum de 25 sessions individuelles.

(e) Assurance hospitalisation

Une intervention financière de l'assurance hospitalisation est éventuellement possible pour certaines phases du processus de transition. Ceci est déterminé sur la base du dossier médical de la personne en question.

[Dépliant: Conclure une assurance hospitalisation – Conseil pour les personnes transgenres.](#)



2/
VIE PRIVÉE



2.1. Un membre du personnel transgenre doit-il révéler son d'identité de genre au travail ?

La protection de la vie privée est un droit fondamental protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et l'article 22 de la Constitution.

Personne ne peut être forcé de faire part de son identité de genre, et cela tout au long de la relation de travail.

Chacun reste libre de choisir de parler de son identité de genre au travail.

2.2. Quand informer le/la dirigeant.e ?

Même si le membre du personnel transgenre n'est pas obligé de faire part de son identité de genre, il est néanmoins conseillé d'informer sa direction si il prévoit une transition au travail.

De cette manière la direction et le/la membre de personnel transgenre peuvent déterminer :

01. où et quand le membre du personnel entreprendra sa démarche ;
02. quand le membre du personnel transgenre se choisira un autre prénom (social) ;
03. quelles toilettes/quels vestiaires seront utilisés ;

04. comment et quand on communiquera avec les collègues.

Le respect et le dialogue mutuels offrent une plus grande chance à un coming-out harmonieux sur le lieu de travail.

2.3. Comment informer l'équipe (avec le consentement de la personne concernée) de la transition de l'identité de genre d'un membre du personnel ?

Il convient d'adapter le discours au contexte et à la situation. Le membre du personnel transgenre doit avoir explicitement consenti à dévoiler cette information sur sa vie privée. Il n'y a pas lieu d'aller au-delà des éléments consentis par le membre du personnel transgenre.

Il s'agit d'une étape importante qui doit être envisagée au préalable par les parties concernées.

Les collaborateurs d'un membre du personnel transgenre peuvent, si nécessaire, obtenir un soutien¹ et un accompagnement en ce qui concerne leurs questions, réflexions, remarques et inquiétudes quant au processus de transition de leur collègue.

.....

¹ Par exemple: par le responsable HR, le responsable diversité, la personne de contact SOGIE, un membre de .beproud!, etc.

2.4. Comment communiquer ?

Il est souhaitable que le/la dirigeant.e élabore, avec le membre du personnel transgenre, une stratégie de communication dès que le membre du personnel indique qu'il/elle modifie son expression de genre. Bien que cela doive être convenu individuellement, le/la dirigeant.e peut être d'une grande aide à plusieurs égards.

2.4.1. Communication interne

Indépendamment de la communication faite par le membre du personnel transgenre, il est préférable de planifier une réunion de service où le changement d'expression de genre du membre du personnel transgenre est officiellement annoncé. La hiérarchie doit être présente afin que tous les membres du personnel sachent que le membre du personnel transgenre est soutenu dans sa démarche.

2.4.2. Communication externe²

Le service de communication peut être mis à contribution, à la demande de la hiérarchie et avec l'accord du membre du personnel transgenre. Ce service peut aider à annoncer le changement de l'expression de genre du membre du personnel transgenre aux partenaires externes. Il est recommandé d'informer tous les partenaires externes concernés en même temps.

.....

² Ceci est uniquement d'application si le membre du personnel transgenre est habituellement en contact avec des partenaires externes.

3/
SOUTIEN ET
ACCOMPAGNEMENT



3.1. Un lieu de travail inclusif

L'instauration de mesures relatives à la mise en place d'un lieu de travail qui vise l'inclusion est d'autant plus importante qu'il revient au dirigeant.e d'assurer une culture de travail positive.

Les mesures d'accompagnement et de soutien des personnes transgenres au travail sont bénéfiques pour tout le monde. La bonne compréhension et l'acceptation par l'équipe d'un membre du personnel transgenre participant au bien-être général, élément essentiel pour la création d'une ambiance constructive et productive où chaque membre du personnel est reconnu. L'affirmation de la diversité ainsi que l'inclusion s'inscrivent dans une approche dynamique et attractive de l'entreprise.

Ci-dessous quelques pistes de réflexion¹ générales qui doivent être adaptées en fonction de la situation et du contexte:

(1) Au niveau de l'organisation :

- Mettre en place une politique univoque et cohérente relative à la diversité et à l'inclusion, en intégrant les membres du personnel transgenre, ainsi qu'une politique anti-harcèlement et anti-discrimination qui est effectivement appliquée. Il apparaît que lorsque l'entreprise

.....

¹ Sheridan, V.; The complete guide to transgender in the workplace, ABC-CLIO, 2009.

affiche clairement son soutien aux membres du personnel transgenre, les réactions des autres membres du personnel sont significativement plus positives.

- Créer une culture de travail positive en diffusant proactivement de l'information, en offrant du coaching individuel et des formations collectives², dans le but de mieux comprendre la situation et le contexte et de fournir des réponses adéquates et durables. Une approche proactive permet d'éviter les actes, comportements et/ou paroles inappropriés.

(2) Au niveau du/de la dirigeant.e direct.e :

- Proposer au membre du personnel transgenre un.e mentor qui pourra l'accompagner individuellement.
- Tenir compte des aménagements nécessaires liés au genre durant la période de transition lorsque le membre du personnel transgenre en fait la demande.

3.2. S'adresser d'une façon inclusive³ aux genres

S'adresser d'une façon inclusive aux genres, tout le monde le fait inconsciemment. Pensez déjà à la question

.....

² Par ex. : les formations gratuites en ligne comme eDiv, etc.

³ Inclusion : insertion dans la société de certaines minorités sur la base de droits et devoirs équivalents.

'qui puis-je aider' ou quand vous vous adressez à tout le monde avec 'bonjour à tous'. Nous nous adressons donc inconsciemment aux gens en faisant référence à leur sexe. Il nous faudra donc un certain temps pour nous adresser consciemment aux gens en tenant compte du genre.

(1) Pourquoi s'adresser de façon inclusive aux genres ?

- Lorsque, dans la langue française, nous parlons de personnes, nous utilisons généralement des pronoms féminins ou masculins. La communauté transgenre introduit des termes qui peuvent également s'appliquer à des personnes non binaires. Les pronoms binaires actuels il/elle, lui/elle, son reçoivent respectivement compagnie de [iel et saon](#).
- L'utilisation des formes qui s'adressent uniquement aux membres du personnel féminin ou masculin donne inconsciemment le signal qu'on ne tient pas spécialement compte des membres du personnel non binaires. Si l'on s'adresse de façon inclusive aux genres on donne le signal explicite que tout le monde indépendamment du sexe peut se sentir concerné.
- Pour certains membres du personnel, le sexe est difficile à identifier. En s'adressant de façon inclusive aux genres on évite de s'adresser aux membres du personnel de façon inappropriée.

- Pendant des conversations individuelles il est toujours possible d'utiliser un genre particulier, si le membre de personnel marque une préférence.

(2) Que reste-t-il à faire ?

- Pendant des conversations individuelles, il est préférable de demander à la personne transgenre comment il/ elle souhaite être désigné.e.
- Si vous voulez vous adresser à un groupe de membres du personnel verbalement, faites-le via un dénominateur commun. Par exemple :
 - Chers participants, ...
 - Mes amis, ...
- Si vous voulez vous adresser à un groupe de membres du personnel par écrit, faites de même. Par exemple :
 - Cher collaborateur, ...
 - Cher client, ...
- Quand vous connaissez le prénom et le nom de la personne, vous pouvez tout simplement vous adresser à elle individuellement. Par exemple :
 - Bonjour Jean Jacques Dupont, ...
 - Bonjour Annick Dumas, ...



3.3. Prénom ou prénom social

01. En cas de changement de prénom officiel, toutes les modifications nécessitées par le changement de prénom doivent être immédiatement apportées afin de respecter l'identité de la personne désormais en conformité avec l'état civil.
A ce titre, le contrat de travail doit être adapté afin d'être conforme au nouveau prénom du membre du personnel. Toutefois, cela ne signifie pas que l'ancien n'est plus valide. Le renouvellement du contrat ne peut pas non plus être utilisé pour apporter des ajustements négatifs aux conditions de travail, à la rémunération, à l'ancienneté, aux droits, etc. Au sens positif, cela ne fait que confirmer qu'il s'agit d'un changement de prénom et que toutes les conditions de travail demeurent inchangées.
02. Lorsqu'il n'y a pas de changement de prénom officiel, dans la pratique une réponse pragmatique peut être trouvée afin de respecter l'identité de genre des membres du personnel. Outre une forme de respect, il s'agit bien entendu d'une obligation légale d'agir en fonction de l'identité/expression sexuelle souhaitée d'une personne.

Plusieurs situations peuvent se présenter, à savoir :

- **Oralement**

L'utilisation du prénom social ou prénom d'usage est une étape symbolique importante pour le membre du personnel transgenre. Dans une perspective de respect de la dignité et pour la promotion du bien-être de chacun.e, il est indiqué de faire usage du prénom social du membre du personnel transgenre qui en fait la demande.

- **Dans les rapports internes**

Dans les rapports internes de l'entreprise, à la demande du membre de personnel transgenre concerné.e, il est indiqué de modifier tous les documents conformément au prénom social. Aucune modalité supplémentaire n'est nécessaire pour effectuer ces modifications dans les dossiers en interne.

- **Sur les documents sociaux**

Les documents sociaux (tels que fiche de paie, contrat de travail, assurance, etc.) doivent indiquer le prénom légal de la personne. Il est toutefois conseillé d'introduire une mention telle que « dit prénom social » à la suite du prénom légal afin de tenir compte de l'identité sociale du membre du personnel transgenre.

03. Rédigez une check-list des autres modifications :

- Adresse courriel ;
- Badge d'identification (d'accès) ;

- Carte de visite ;
- Annuaire téléphonique ;
- Site Internet de l'entreprise ou de l'institution ;
- Organigramme ;
- Programmes IT où le nom du membre du personnel transgenre est mentionné ;
- Listes de noms et répertoires ;
- Plaques de bureau, etc.

04. Titres d'études

- **Titres d'études de la Communauté française et de la Communauté germanophone**

Si le membre du personnel transgenre a suivi une procédure de changement de prénom, il 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). Sa demande doit être introduite 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. Pour plus d'informations, prenez contact avec [le Ministère de l'Enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles](#) ou [le Ministère de l'Enseignement de la Communauté germanophone](#).

- **Titres d'études flamands**

Si le membre du personnel transgenre a suivi une procédure de changement de prénom, il peut obtenir des certificats d'études mentionnant son nouveau prénom ; et ce pour l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ainsi que pour l'enseignement pour adultes. La demande est introduite auprès de son institution d'enseignement ou auprès du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation.

L'obtention d'un tel document adapté n'engendre aucun frais et se fait sur base de l'ancienne version et d'une attestation de changement de prénom. Pour plus d'informations, prenez contact avec [le Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation](#).

3.4. Application des codes vestimentaires

Le membre du personnel transgenre doit pouvoir s'habiller conformément à son identité de genre. Le membre du personnel transgenre devra néanmoins se conformer aux mêmes normes vestimentaires que les autres membres du personnel en ce qui concerne les vêtements de travail⁴, les uniformes ou encore le respect de normes en matière de sécurité ou de décence par exemple. En effet, le/la

.....

4 Arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail, M.B. 3 août 2004.

dirigeant.e peut apporter des restrictions vestimentaires pour des raisons légitimes, objectives et proportionnées (par exemple dans le règlement de travail). Il convient de préciser que toute mesure restrictive doit se rattacher à la nature de l'activité et répondre à un objectif précis.

3.5. Utilisation des vestiaires, douches et toilettes

Les règles relatives à l'aménagement des équipements prévoient que des vestiaires, des douches et des toilettes complètement séparés pour les hommes et pour les femmes doivent être mises à disposition et que les membres du personnel doivent pouvoir se rendre librement aux vestiaires, douches et toilettes⁵.

Les espaces séparés par sexe sont souvent des endroits d'exclusion et de discrimination pour le personnel transgenre. Il est donc conseillé de permettre d'utiliser les infrastructures en considération de son identité de genre et expression de genre ainsi que de son niveau de confort personnel.

La loi genre stipule que personne ne peut être interdit d'accès sur base de l'identité de genre, de l'expression de

.....

5 Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre, M.B., 5 novembre 2012.

genre ou de sexe. En principe l'utilisation des vestiaires, douches et toilettes devrait se faire sur base d'un choix personnel.

(1) Espaces individuels

- Le membre du personnel transgenre, comme les autres membres du personnel, a accès aux espaces individuels (toilette/douche) conformément à son identité et/ou à son expression de genre.
- Alternative possible : toilettes neutres en genre.

(2) Espaces communs

- Douches : le membre du personnel transgenre a accès aux douches conformément à son identité de genre et/ou à son expression. Le/la dirigeant.e peut déterminer des horaires fixes en concertation avec le membre du personnel transgenre.
- Vestiaires : le membre du personnel transgenre a accès au vestiaire en fonction de son identité de genre et/ou de son expression. Le/la dirigeant.e peut prévoir des horaires fixes si un membre du personnel transgenre ou d'autres membres du personnel en expriment le besoin.
- Alternative possible : mettre un autre espace à disposition.

3.6. Tests sportifs

A partir de la modification de l'enregistrement du sexe, il sera tenu compte, lors de l'évaluation des tests sportifs du membre du personnel transgenre, du sexe mentionné sur la nouvelle carte d'identité du membre du personnel transgenre. Cela signifie concrètement que pour l'homme transgenre, les tableaux de points du personnel masculin sont d'application et que pour la femme transgenre, ce sont les tableaux de points du personnel féminin qui le sont.

3.7. Mutation/Mobilité/Talent exchange d'un membre du personnel

Un membre du personnel transgenre ne perd, au cours de son processus de transition, ni son grade/ sa fonction, ni ses compétences. Les mutations qui reposent uniquement sur des conceptions stéréotypées sont discriminatoires selon la loi. Les compétences avant, pendant et après le processus de transition ne peuvent être évaluées que sur la base de la réglementation existante et par les instances compétentes.

4/ FAIRE FACE
AUX ATTITUDES
NÉGATIVES



La peur des réactions négatives est souvent un facteur déterminant quant à la décision de faire part de son identité et/ou de son expression de genre. Par conséquent, en tant qu'employeur, il est essentiel et inévitable que ce soit dans l'environnement interne de travail (collègues, supérieurs, etc.) ou externe, lorsque la nature du travail l'impose (client.e.s, partenaires, etc.) d'être proactif. Le/la dirigeant.e a donc un rôle à tenir dans la prévention.

4.1. Interne

Le/la dirigeant.e se doit d'assurer un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement et a le devoir de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour mettre fin à des actes, comportements et/ou paroles inappropriés. Il/elle pourra rappeler les principes et valeurs que chacun.e doit respecter, apaiser les craintes, diffuser l'information adéquate, etc.

Chaque membre du personnel se doit de participer de façon constructive à la politique de prévention du/de la dirigeant.e dans le cadre de la protection des membres du personnel contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail¹ doit être réprimé

.....

1 Article 6 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

4.2. Vis-à-vis des tiers

Le/la dirigeant.e doit prendre en compte, dans sa politique en matière de bien-être, le fait que les membres du personnel entrent en contact avec des tiers (c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas de l'entreprise tels des livreurs, des clients, partenaires temporaires, etc.). En prévoyant des mesures de prévention, le/la dirigeant.e évite que les membres du personnel soient victimes d'actes, comportements et/ou paroles inappropriés (par exemple en apprenant à être assertif en cas de comportement non approprié).

Le/la dirigeant.e doit notamment tenir compte du registre des faits commis par des tiers². Il s'agit d'un document de prévention, qui enregistre les incidents spécifiques en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail dont les membres du personnel estiment avoir été victime de la part de tiers. C'est le/la dirigeant.e qui doit réagir par des mesures adéquates par rapport à des actes, comportements et/ou paroles inappropriés de tiers, dès qu'il en a connaissance.

Le cas échéant, le/la dirigeant.e doit supporter la charge financière du soutien psychologique des membres du personnel victimes de violence de la part de tiers³.

.....

2 Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, art. 5, M.B., 28 avril 2014.

3 Article 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

5/
DISCRIMINATION
SUR BASE DU
GENRE¹



5.1. Que faire en cas de discrimination relative à l'identité de genre au travail ?

Des comportements tels que la discrimination, la violence et le harcèlement sont interdits dans le cadre du travail.

5.2. Quel est le champ de protection de la loi ?

La discrimination et la violence ou le harcèlement au travail sont régis par deux législations différentes : la violence ou le harcèlement sur le lieu de travail est régi par la loi relative au bien-être des travailleurs²; la discrimination par la loi genre³.

La **loi relative au bien-être des travailleurs**⁴ s'applique aux dirigeant.e.s et aux employé.e.s dans les cas de violence et de harcèlement moral ou sexuel lors de l'exécution de leur travail. Elle s'applique au secteur privé comme au secteur public. Sont entre autres assimilés aux travailleurs et travailleuses, les personnes sous statut, les apprenti.e.s, les stagiaires, etc.⁵

La loi du 10 mai 2007, relative à la lutte contre la

.....

1 Il n'existe pas de dispositions légales particulières à cet égard, c'est donc le droit commun qui s'applique.

2 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

3 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, dite « loi genre », op. cit.

4 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, Chapitre Vbis, op. cit.

5 Article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

discrimination des femmes et des hommes interdit toute discrimination fondée sur le sexe. Elle s'applique au secteur privé comme au secteur public⁶ et protège donc les employé.e.s salarié.e.s, non-salarié.e.s et les travailleurs/travailleuses indépendant.e.s.

La protection vaut pour tout type de contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, convention de stage, intérim, convention de premier emploi, convention d'apprentissage ou d'insertion professionnelle, etc.).

De même, tous les niveaux de l'organisation et toutes les branches d'activité sont concernés.

La loi s'applique indépendamment du régime de travail.

L'égalité de traitement doit être assurée durant toutes les phases de la relation de travail⁷.

En particulier, la loi interdit toute discrimination :

01. Dans les offres et annonces d'emploi ;
02. Lors du recrutement : conditions d'accès au poste, entretiens d'embauche, etc.;

.....

6 Les agents statutaires relevant des entités fédérées sont protégés de manière similaire par décrets et ordonnances

7 Loi du 10 mai 2007, op. cit. et Convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

03. Lors de l'exécution du contrat de travail : critères de sélection pour une promotion, horaires de travail, conditions de rémunération, accès à la formation ou obtention d'un titre ou certificat, etc. ;
04. Lors du processus de licenciement : les conditions et les modalités de licenciement.

5.3. Quels sont les comportements interdits par la loi ?

5.3.1. La discrimination directe

La discrimination directe est une distinction directe injustifiable, fondée sur le sexe. En d'autres termes, une situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

5.3.2. La discrimination indirecte

La discrimination indirecte est une situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour les personnes d'un sexe déterminé.

5.3.3. L'injonction de discriminer

L'injonction de discriminer est tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination.

5.3.4. Le harcèlement moral fondé sur le sexe

Par harcèlement au travail fondé sur le sexe, il faut entendre un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, liées au sexe, à l'identité de genre ou à l'expression de genre, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produit pendant un certain temps, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifeste notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

5.3.5. Le harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel au travail comprend tout comportement verbal, non verbal ou corporel non désiré à connotation sexuelle ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

5.3.6. La violence au travail fondée sur le sexe

Ce type de violence se rapporte à toute situation de fait où le travailleur/la travailleuse est menacé.e ou agressé.e physiquement ou psychologiquement lors de l'exécution de son travail du fait de son sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre.

5.3.7. Le sexisme

Le sexisme consiste en tout geste ou comportement qui, dans des circonstances publiques, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.

5.4. Quelles sont les solutions prévues par la loi ?

Le membre du personnel qui estime être victime de discrimination, de violence ou de harcèlement fondé sur son sexe, son identité ou son expression de genre dispose de différents moyens pour faire valoir ses droits.

La personne peut se faire aider dans ses démarches.

Une procédure interne individuelle doit être mise en place dans toutes les entreprises.

Cette procédure présente un volet informel qui permet de rechercher une solution de manière informelle avec l'aide de l'éventuelle personne de confiance désignée dans l'entreprise ou du conseiller/de la conseillère en prévention aspects psychosociaux du travail.

Le membre du personnel peut également choisir de faire appel au volet formel de la procédure qui permet de déposer **une demande d'intervention psychosociale** pour faits de violence ou de harcèlement auprès du conseiller/ de la conseillère en prévention aspects psychosociaux du travail. L'analyse du conseiller/de la conseillère en prévention est transmise au/ à la dirigeant.e pour l'aider à choisir les mesures appropriées à prendre dans la situation⁸.

Action en cessation : la juridiction saisie du litige peut ordonner la cessation de la discrimination, de la violence ou du harcèlement⁹.

En matière de violence et de harcèlement, la loi prévoit en outre la possibilité pour le membre du personnel de demander au/à la juge qu'il/elle enjoigne le/la dirigeant.e de prendre des mesures pour mettre fin aux comportements abusifs.

Demande d'indemnisation : en matière de discrimination¹⁰ et de violence ou de harcèlement¹¹, la victime peut

.....
8 Pour une explication plus détaillée de la procédure interne, voyez « Prévention des risques psychosociaux au travail-guide juridique », brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Vous pouvez soit [la télécharger](#) soit [la commander à cette adresse](#).

9 Article 32 decies de la loi bien-être, op. cit. et Loi genre du 10 mai 2007, art. 25, op. cit.

10 Loi genre du 10 mai 2007, art. 23, op. cit.

11 Article 32 decies, §1/1 de la loi bien-être, op. cit.

prétendre à une indemnisation de son préjudice, correspondant selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable¹² ou en cas de licenciement discriminatoire¹³, le/la dirigeant.e doit verser une indemnisation au travailleur/à la travailleuse

Enfin, **des sanctions pénales** sont prévues en matière de violence, de harcèlement et de discrimination.

5.5. Quels sont les moyens d'action ?

Des mécanismes de protection sont mis en place par la loi genre et la loi relative au bien-être des travailleurs. Ils peuvent être utilisés par les personnes souhaitant faire valoir leurs droits.

1. Comment apporter la charge de la preuve ?

La victime doit apporter des éléments concrets qui permettent de constituer une présomption de discrimination¹⁴, de violence ou de harcèlement moral ou

.....

12 En vertu de la Convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, le travailleur ou la travailleuse qui est licencié.e a le droit d'être informé.e pas son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

13 Convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, art. 9.

14 Loi genre du 10 mai 2007, art. 33.

sexuel au travail. Ces éléments concrets sont appréciés très largement, cela peut être des indices informels (mails, conversations téléphoniques, notes, etc.) ou formels (contrats, code d'entreprise, etc.).

Ces différents éléments peuvent constituer le faisceau d'indices caractérisant la présomption.

La victime peut aussi se faire aider par un témoin qui peut jouir d'une protection légale à cet égard¹⁵.

Ensuite, il appartient à la partie défenderesse de renverser cette présomption, c'est ce qu'on appelle le transfert de la charge de la preuve. Que ce soit en matière de discrimination¹⁶, de violence ou de harcèlement¹⁷, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, de violence ou de harcèlement¹⁸.

2. Comment se protéger contre les représailles ?

Moyennant le respect de certaines formalités, lorsqu'une plainte pour discrimination¹⁹ ou une demande d'intervention

.....

15 Loi genre du 10 mai 2007, art. 22.

16 Loi genre du 10 mai 2007, art. 33.

17 Loi sur le bien-être des travailleurs, Chapitre V bis, art. 32undecies, op.cit

18 Ce système ne s'applique pas aux procédures pénales.

19 Loi genre du 10 mai 2007, art. 22, op.cit.



formelle pour violence ou harcèlement²⁰ a été introduite, le/la dirigeant.e ne peut pas prendre des mesures préjudiciables contre le travailleur ou la travailleuse (par exemple mettre fin au contrat de travail ou modifier unilatéralement les conditions de celui-ci) pour des raisons liées à cette plainte ou à cette demande.

En cas de représailles, il appartient au/à la dirigeant.e de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs étrangers à cette plainte.

5.6. Vers qui se tourner en cas de discrimination, de violence ou de harcèlement ?

5.6.1. Au sein de l'entreprise

Différents acteurs sont susceptibles de répondre aux questions relatives à l'identité de genre :

01. Le/la dirigeant.e ou les supérieurs hiérarchiques.
02. Les délégué.e.s syndicaux/-cales ²¹.
03. La personne de confiance (dont la présence reste facultative au sein de l'entreprise mais fortement recommandée) : elle s'occupe d'accueillir les personnes qui estiment être victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et elle les aide

20 Loi bien-être, art. 32 tredecies, op. cit.

21 Convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

à chercher des solutions dans le volet informel de la procédure interne.

04. Le conseiller/la conseillère en prévention des aspects psychosociaux²² intervient dans le volet informel ou formel de la procédure interne de l'entreprise contre la violence ou le harcèlement.
Les coordonnées des éventuelles personnes de confiance et du conseiller/de la conseillère en prévention aspects psychosociaux au travail (ou du service de prévention auquel il/elle appartient) doivent se trouver dans le règlement de travail de l'entreprise et être mentionnées à un endroit facilement accessible pour les membres du personnel.
05. Le/la médecin du travail dont les deux missions principales sont la surveillance médicale des membres du personnel et la surveillance sanitaire des lieux de travail. Le/la médecin du travail peut accueillir le travailleur/la travailleuse dans le cadre d'une consultation spontanée lorsqu'il/elle estime subir un dommage à sa santé du fait de la violence ou du harcèlement.

.....
²² Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (Moniteur belge du 28 avril 2014). Cet arrêté royal remplace l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

5.6.2. Au sein de différentes institutions

5.6.2.1. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Le membre du personnel peut s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui a pour mission d'apporter de l'aide, notamment aux employé.e.s discriminé.e.s et/ou harcelé.e.s en raison de leur changement de « sexe », de leur identité de genre ou de leur expression de genre, et de leur fournir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir leurs droits.

Tout le monde peut s'adresser gratuitement et en toute confidentialité à l'Institut pour :

- poser des questions d'ordre général sur la discrimination et sur les droits en tant que personne transgenre ;
- obtenir de l'aide et/ou des informations lorsque le/la membre du personnel hésite à déposer plainte auprès de la police ou à prendre contact avec un avocat suite à des faits de violence ou de harcèlement ;
- y déposer plainte en tant que victime de discrimination.

Le rôle de l'Institut est aussi de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et, à ce titre, il se tient également à disposition des dirigeant.e.s pour répondre à toute demande d'information.

5.6.2.2. Contrôle des lois sociales

Les dirigeant.e.s peuvent aussi s'adresser au **Contrôle des lois sociales** qui contrôle le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de relations collectives et individuelles du travail ou encore au **Contrôle du bien-être au travail** lorsque la procédure interne pour violence ou harcèlement n'a pas donné de résultats satisfaisants ou lorsqu'elle ne pouvait pas être appliquée dans votre entreprise (par exemple si aucun.e conseiller/conseillère en prévention aspects psychosociaux n'a été désigné.e). Cette inspection contrôle le respect de la loi bien-être par le/la dirigeant.e. [Elle dispose de plusieurs directions régionales.](#)

5.6.2.3. Autres

- **Les organisations syndicales** ont un rôle de conseil et soutien pour les membres du personnel et peuvent également défendre leurs affilié.e.s en justice.
- **Les associations spécialisées** ont également un rôle à jouer en matière d'écoute, de sensibilisation et d'information.

RÉFÉRENCES

01. 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.
02. Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination.
03. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre).
04. Loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
05. Loi du 15 mai 1987 concernant les noms et prénoms.
06. Arrêté royal du 10 octobre 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.
07. Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre.
08. Arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail.
09. Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.
10. Code civil, livre I, titre II, chapitre II, Art 62bis.
11. Convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement.
12. Convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
13. Convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.
14. Circulaire n° 573 parue au Moniteur belge du 27 août 2007.
15. Brochure d'information : Modification du prénom et de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil ¹.
16. [Guide d'accompagnement pour les personnes transgenre au travail²..](#)

.....
1 Publication : Service Public Fédéral Justice

2 Publication: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Cette brochure est une réalisation du Réseau .beproud!

Coordinateur du réseau

Van Eeckhout Freddy – Défense

Membres

- HR-Rail
- Infrabel
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- Office national de sécurité sociale
- Office national des vacances annuelles
- Police fédérale
- SNCB
- SPF Finances
- SPF Justice
- SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement

ETAT DES ÉDITIONS/ RÉVISIONS

Édition	Révision	Date	Raison / Remarques
001	000	2019.10.01	Document de base

Révision périodique : 24 mois

Nombre total de pages : 32 pages



avec le soutien de

