



LA DÉFENSE

Direction Générale Human Resources

DGHR-GID-GENDER-001
Ed 003 / Rev 000 - 26 Aou 19

INSTRUCTION DÉTAILLÉE

Transgenre dans la politique de diversité

Autorité rédactionnelle	HRM-Policy
Autorité approbatrice	Dir Gen HR
Autorité éditrice	HRA-R/Reg



Etat des Editions / Révisions			
Edition	Révision	Date	Raison / Remarque
001	000	19 Dec 13	Document de base
002	000	13 Nov 14	Rajout de la loi du 22 Mai 2014 contre le sexisme et l'adaptation de la loi du 10 Mai 2007 concernant le discrimination basée sur l'identité du genre et l'expression du genre.
003	000	26 Aug 19	Nouvelle édition suite à la publication de la 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.
Révision périodique : 48 m			
Nombre total de pages : 16 Pas d'annexes			

Groupe cible de la directive						
Niv	BHK	Qualification	AND/OR	Org	Fonction	Connaissance
					ALL	NEED
Domaine d'application : quand et où est-ce applicable ?						
Liste de mots clefs : genre ; transgenre ; identité de genre ; expression de genre ; enregistrement du sexe						
Cette directive est applicable en PP						
Date effective d'application : date de publication						

TABLE DES MATIÈRES

1. GÉNÉRALITÉS	4
a. Introduction	4
b. But	4
c. Structure arborescente	4
d. Références	4
2. NOTIONS	5
3. PROCÉDURES POSSIBLES POUR LE PERSONNEL TRANSGENRE	6
a. Procédure pour la modification du prénom et pour la modification de l'enregistrement du sexe	6
b. Administration interne Défense	6
c. Personnes transgenres qui optent pour suivre un traitement médical avec/ou sans modification du rôle de genre	7
4. VIE PRIVÉE	9
a. Un membre du personnel transgenre doit-il/elle révéler son d'identité de genre au travail?	9
b. Quand informer le/la dirigeant.e ?	9
c. Comment informer l'équipe (avec le consentement de la personne concernée) de la transition de l'identité de genre d'un membre du personnel?	9
d. Comment communiquer?	10
5. MESURES À METTRE EN PLACE QUI PEUVENT AIDER À SOUTENIR ET ACCOMPAGNER UN MEMBRE DU PERSONNEL TRANSGENRE	10
a. Un lieu de travail inclusif	10
b. S'adresser d'une façon inclusive aux genres	11
c. Prénom ou prénom social	11
d. L'application des codes vestimentaires	12
e. L'utilisation des vestiaires, douches et toilettes	13
f. Physical Evaluation Fitness (PhEF)	14
g. Mutation/Mobilité/Talent exchange d'un membre du personnel	14
6. COMMENT RÉAGIR FACE AUX ATTITUDES NÉGATIVES DES MEMBRES DU PERSONNEL ET DES TIERS	14
a. Définitions de discrimination, sexisme et transphobie	14
b. Interne	15
c. Vis-à-vis des tiers	15
d. Accompagnement, médiation et demande d'intervention psychosociale	15

1. Généralités

a. Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2018¹, les personnes transgenres ont la possibilité par l'autodétermination, de modifier leur enregistrement du sexe 'H' ou 'F' sur l'acte de naissance.

La nouvelle législation autorise en effet le changement de l'enregistrement du sexe sans qu'un traitement médical pour le changement du rôle de genre soit nécessaire.

Hormis la législation, la Défense souscrit, avec la présente GID, à l'une des valeurs du Mil et du membre du Pers civil, à savoir « le respect² » 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 de la Défense.

La Défense condamne tout acte, attitude et/ou propos transphobe. Tous les membres du Pers 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.

b. But

La présente directive décrit les droits et les devoirs du membre du Pers transgenre et de l'autorité exerçant les attributions de chef de corps ainsi que le processus de transition et les mesures applicables avant et après le changement de sexe légal.

c. Structure arborescente

(1) Dispositions légales, règlements et/ou directives directement supérieurs

(a) DGHR-SPS-DIVMGT-001

(b) DGHR-SPS-GENDER-001

(2) Règlements et/ou directive(s) directement inférieure(s)

Néant

d. Références

(1) 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.

(2) 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.

(3) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (loi relative au genre).

(4) Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

(5) Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

(6) ACWB-SPS-PSYSOC-001 - Les risques psychosociaux au travail.

(7) Brochure d'information : Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'état civil.

(8) Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI 2018-2019.

¹ 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.

² DGHR-SPS-DIVMGT-001, Chapitre 1, Par. 103. b. (4)

2. Notions^{3 4}

Androgyne : Le terme 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 ne peut être que 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).

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

Genre : terme se référant au ressenti et à l'expérience de la masculinité et de la féminité, ainsi qu'à la construction sociale qui attribue certains comportements aux rôles de genre masculin et féminin, ceux-ci pouvant varier en fonction de la période de l'histoire, des sociétés, des cultures et des classes sociales. En conséquence, le genre est étroitement lié aux attentes de la société et n'est pas exclusivement une question d'ordre biologique.

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 genre.

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 corporel.

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. Par la nouvelle législation ce n'est plus le sexe qui est enregistré, mais on parle de l'enregistrement du genre.

Personne intersexuée 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 hormones.

Personne non-binaire : Une personne non-binaire est une 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.

³ Les personnes trans et intersexuées, Commission Européenne, Glossaire des termes clés.

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.

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

Transition : le processus par lequel la personne transgenre adapte ses caractéristiques physiques et/ou son expression physique afin de pouvoir se sentir elle-même dans un sexe qui diffère de celui qui lui a été assigné à la naissance.

Travesti : désigne une 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.

3. Procédures possibles pour le personnel transgenre

a. Procédure pour la modification du prénom et pour la modification de l'enregistrement du sexe

Le membre du personnel transgenre peut présenter une demande de changement du prénom et de modification de l'enregistrement du sexe à l'officier de l'état civil de la commune dans laquelle il/elle est domicilié.e. Pour ce faire, il/elle passe par une procédure purement administrative.

Pour plus d'informations sur la modification de l'enregistrement du sexe et du changement de l'acte de naissance, le membre du personnel transgenre peut consulter la brochure "[Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'état civil](#)" sur le site du SPF Justice ou de [l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#).

b. Administration interne Défense

(1) Le membre du Pers transgenre doit, une fois le changement de prénom et/ou de sexe indiqué sur sa nouvelle carte d'identité, s'adresser à l'ESA de son unité en vue de procéder au changement de prénom/sexé dans son dossier personnel (DP) et son dossier électronique (DE).

(2) L'ESA informe les services concernés et ceux-ci sont obligés d'exécuter le changement de prénom/sexé dans tous les dossiers.

(3) Employee identity (Emplid)/Numéro de matricule

HRM@Defence utilise l'Emplid à 7 chiffres. Un numéro de matricule commençant par une lettre a été remplacé par les deux derniers chiffres de l'année d'incorporation de chaque membre de la Défense lorsque HRM@Defence a été mis en service.

Le changement de prénom/sexé d'un membre du personnel transgenre (Mil ou Civ) n'a pas d'impact sur l'Emplid du membre du personnel.

(4) L'ESA, gestionnaire du DP et du DE, et HRA-E/N, gestionnaire du dossier individuel (DI), sont bien évidemment tenus de respecter la loi sur la vie privée. On évitera d'encore délivrer des documents dans lesquels il est fait référence au prénom/sexé précédent.

Il convient toutefois de mentionner qu'en cas de délivrance de duplicata d'attestations et/ou de documents antérieurs au changement de prénom/sexé, ceux-ci mentionneront toujours le prénom/sexé à la date d'établissement des documents et que cette mention ne peut pas être adaptée⁵.

⁵ Ceci en raison de l'absence de directives spécifiques dans la législation belge.

c. Personnes transgenres qui optent pour suivre 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) 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 ressentis.

(b) Expression de genre à temps plein

Désigne le moment du processus de transition où la personne transgenre s'exprimera 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

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.

(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 transgenre 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.

(a) Le conseiller en prévention-médecin du travail

Le membre du Pers civil ou Mil transgenre se présente, en cas de besoin, pour une consultation spontanée chez le conseiller en prévention-médecin du travail, avec une demande de surveillance de la santé. Cet entretien avec le conseiller en prévention-médecin du travail doit faire apparaître si le membre du Pers transgenre concerné peut ou non continuer à exercer sa fonction pendant le processus de transition et/ou si des adaptations ou des limitations du poste de travail s'imposent. Ceci apparaîtra dans le formulaire d'évaluation de la santé qui sera établi par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail n'adaptera pas le profil médical du membre du Pers Mil transgenre lui-même. Le conseiller en prévention-médecin du travail se prononce sur l'aptitude fonctionnelle et renvoie la personne concernée vers le Centre médical d'expertise (CME).

(b) Le Centre médical d'expertise (CME)

Le conseiller en prévention-médecin du travail renvoie le membre du Pers Mil transgenre vers le CME afin de suivre l'impact émotionnel du processus de transition sur lui, et si nécessaire, d'obtenir une adaptation du profil médical (PSIVCAME) et de la catégorisation opérationnelle médicale.

(3) Absences pour motif de santé

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 causer une incapacité de travail temporaire.

(a) Membre du Pers Mil transgenre

Pendant le processus de transition, le membre du Pers Mil transgenre est soumis à la réglementation relative aux absences pour motif de santé (AMS) des Mil du cadre actif⁶.

(b) Membre du Pers civil transgenre

L'exécution du contrat de travail est suspendue lorsque le membre du Pers transgenre est inapte au travail.

Pendant le processus de transition, le membre du Pers civil transgenre est soumis, en cas d'absence pour maladie, à la surveillance de l'Administration Expertise médicale (MEDEX)⁷.

(c) Examen obligatoire lors de la reprise du travail par le conseiller en prévention-médecin du travail⁸

Après une absence pour motif de santé de 28 jours au moins due soit à une maladie, à une affection, à un accident quelconques, soit après un accouchement, les membres du Pers civil et Mil sont obligatoirement soumis à un examen de reprise du travail.

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 peut avoir lieu après une absence de plus courte durée.

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.

L'examen de reprise du travail doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de vérifier l'aptitude du membre de Pers transgenre au poste de travail ou à l'activité qu'il/elle occupait antérieurement et, en cas d'inaptitude, d'appliquer les mesures de protection ou de prévention appropriées visées à l'article 34⁹.

(4) Soins médicaux au sein de la Défense

(a) Soins médicaux au sein de la Défense

La Défense rembourse, à certaines conditions, les frais des soins prodigués dans le secteur médical civil. La procédure DGHR-SPS-SOCSZM-001 décrit les modalités d'accès aux soins médicaux et de remboursement par la Défense des frais médicaux encourus.

⁶ DGHR-REG-MEDIS-001.

⁷ www.medex.belgium.be.

⁸ AR du 28 Mai 03 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, article 35.

⁹ AR du 28 Mai 03 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

(b) Assurance maladie

Depuis le 1 octobre 2017 le Ministre de la Santé Publique prévoit le 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. Grâce à cette convention toutes personnes (avec une assurance maladie belge) qui sollicitent une aide concernant leur identité de genre ou d'expression peuvent faire appel gratuitement à un psychologue ou un travailleur social au sein du genderteam de l'UZ Gent ou le CHU Liège. Chaque personne a droit à un remboursement maximal de 25 sessions individuelles.

(c) 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.

Pour de plus amples informations: Direction générale Human Resources (DG HR) - Division Expertise administrative (HRA) - Section Expertise administrative (HRA-E) - Sous-section Administration médicale (HRA-E/M) - Bureau Assurance (HRA-E/M/Bur Assurance).

http://intranet.mil.intra/sites/Pers/hosp_verzekering/Pages/Produkt.aspx

4. Vie privée

a. **Un membre du personnel transgenre doit-il/elle 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 pourra être forcé à faire part de son identité de genre, cela étant valable durant toute la relation de travail.

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

b. **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 le membre du personnel transgenre prévoit une transition au travail.

En le/la mettant au courant il/elle peut déterminer, en concertation avec le membre du personnel transgenre:

- (1) où et quand le membre du personnel entreprend sa démarche;
- (2) quand le membre du personnel transgenre se choisit un autre prénom (social);
- (3) quelles toilettes/quels vestiaires seront utilisés;
- (4) comment et quand communiquer avec les collègues.

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

c. **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 conviendra 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'agira d'une étape importante qui devra être envisagée au préalable par les parties concernées.

Les collaborateurs d'un membre du personnel transgenre peuvent, si nécessaire, obtenir un soutien¹⁰ et un accompagnement en ce qui concerne leurs questions, réflexions, remarques et inquiétudes quant au processus de transition de leur collègue.

d. Comment communiquer?

Il est souhaitable que le/la dirigeant.e élabore, avec le membre du personnel transgenre, une stratégie d'annonce dès que le membre du personnel indique qu'il/elle modifie son expression de genre. Bien que cela puisse être convenu individuellement, il y a un certain nombre d'éléments pour lesquels le/la dirigeant.e peut être d'une grande aide:

(1) Communication interne

Dans la communication interne, indépendamment de la communication du 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) Communication externe¹¹

Dans la communication externe, le service de communication du service public fédéral concerné peut être engagé 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.

5. Mesures à mettre en place qui peuvent aider à soutenir et accompagner un membre du personnel transgenre

a. 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 participeront 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 réflexion¹² générales qui devront être adaptées en fonction de la situation et du contexte:

(1) Au niveau de l'organisation :

- (a) 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 affiche clairement son soutien aux membres du personnel transgenre, les réactions des autres membres du personnel sont significativement plus positives.**

¹⁰ Par exemple: par le responsable HR, le responsable diversité, la personne de contact SOGIE, un membre de .beproud!/Beldefrac, etc.

¹¹ Ceci est uniquement d'application si le membre du personnel transgenre est habituellement en contact avec des partenaires externes.

¹² Sheridan, V.; The complete guide to transgender in the workplace, ABC-CLIO, 2009.

- (b) Créer une culture de travail positive en diffusant proactivement de l'information, en offrant du coaching individuel et des formations collectives¹³, 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 :
 - (a) Proposer au membre du personnel transgenre un.e mentor qui pourra l'accompagner individuellement.
 - (b) Tenir compte des aménagements nécessaires liés au genre durant la période de transition lorsque le membre du personnel transgenre en fait la demande.

b. S'adresser d'une façon inclusive¹⁴ aux genres

S'adresser d'une façon inclusive aux genres, tout le monde le fait inconsciemment. Pensez déjà à la question 'qui puis-je aider' ou quand vous vous adressez à tout le monde avec 'bonjour à vous tous'. Si inconsciemment nous nous adressons aux gens en faisant référence à leurs sexes, nous pourrions également nous habituer à nous adresser consciemment d'une façon inclusive aux genres.

- (1) Pourquoi s'adresser d'une façon inclusive aux genres?
 - (a) L'utilisation des formes qui s'adressent uniquement aux membres du personnel féminin et masculin donne inconsciemment le signal qu'on n'a pas d'attention pour les 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.
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 saon¹⁵.
 - (b) 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.
 - (c) Pendant des conversations individuelles il est toujours possible d'utiliser un genre particulier, si le membre de personnel marque une préférence.
- (2) Que reste -il à faire?
 - (a) Pendant des conversations individuelles il est préférable de demander à la personne transgenre comment elle souhaite être désignée.
 - (b) Si vous voulez vous adresser à un groupe de membres du personnel verbalement, faites-le via un dénominateur commun. Par exemple:
 - (i) Chers participants, ...
 - (ii) Mes amis, ...

c. Prénom ou prénom social

- (1) 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.

¹³ Par ex. les formations gratuites en ligne comme eDiv, etc.

¹⁴ Inclusion : insertion dans la société de certaines minorités sur la base de droits et devoirs équivalents.

¹⁵ <https://divergenres.org/regles-de-grammaire-neutre-et-inclusive/>

A ce titre, le contrat de travail devra 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.

- (2) 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 transgenre. 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 :

(a) 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.

(b) 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.

(c) 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.

(d) Rédigez une check-list des autres modifications à apporter:

- (i) Adresse courriel;
- (ii) Badge d'identification (d'accès);
- (iii) Programmes IT ou le nom du membre du personnel transgenre est mentionné;
- (iv) Listes de noms et répertoires;
- (v) Plaques de bureau, etc. ;
- (vi) Organigramme;
- (vii) Annuaire téléphonique
- (viii) Carte de visite;
- (ix) Site Internet de l'entreprise ou de l'institution.

d. L'application des codes vestimentaires

- (1) 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 travail¹⁶, les uniformes ou encore le respect de normes en matière de sécurité ou de décence par exemple. En effet, le/la dirigeant.e peut apporter des restrictions vestimentaires (par exemple dans le règlement de travail) pour des raisons légitimes, objectives et proportionnées.

¹⁶ Arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail, M.B. 3.8. 2004.

Il convient de préciser que toute mesure restrictive doit se rattacher à la nature de l'activité et répondre à un objectif précis. Dans ce cas, le membre du personnel transgenre doit suivre les règles vestimentaires en vigueur conformément à son expression de genre.

(2) Port de la tenue Mil pour un membre du Pers Mil trans¹⁷

Un membre du personnel Mil transgenre devrait avoir la possibilité de s'habiller en uniforme sur le lieu de travail en fonction de l'identité et/ou l'expression de genre vécue, même si le sexe légal sur la carte d'identité n'a pas encore été adapté.

Le membre du personnel de Mil transgenre adresse une note 'Diffusion restreinte - Vie privée' à MRSys-SE s/c DGHR - HRM-Pol (pour contrôler l'authenticité de la demande) pour obtenir l'uniforme en première allocation en fonction de son identité de genre et/ou son expression de genre. Après la réponse de MRSYS-SE, le membre du personnel Mil transgenre se présente au Centre Régional de Distribution (RDisc) pour sa/son donation. Les articles unisexes ne sont distribués qu'une seule fois.

e. L'utilisation des vestiaires, douches et toilettes

Les règles relatives à l'aménagement des équipements sociales prévoient que des vestiaires, des douches et des toilettes complètement séparées 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 toilettes¹⁸.

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 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

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

(b) Alternative possible : toilettes neutres en genre.

(2) Espaces communs

(a) Douches

Le membre du personnel transgenre a accès aux douches conformément à son identité de genre et / ou de son expression.

Le/la dirigeant.e peut déterminer des horaires fixes en concertation avec le membre du personnel transgenre.

¹⁷ DGHR-REG-DISPSYS-001.

¹⁸ Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre, M.B., 5 novembre 2012

(b) 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.

f. Physical Evaluation Fitness (PhEF)¹⁹

A partir du changement de sexe légal, il sera tenu compte, lors de l'évaluation des prestations au cours de la PhEF, du sexe mentionné sur la nouvelle carte d'identité du membre du Pers transgenre. Cela signifie concrètement que pour l'homme transgenre, les tableaux de points du Pers masculin sont d'application et que pour la femme transgenre, ce sont les tableaux de points du Pers féminin qui le sont.

g. 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/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.

(1) Membre du Pers Mil transgenre

Les mêmes règles de gestion s'appliquent à un membre du Pers Mil transgenre qu'à tous les autres membres du Pers Mil de la Défense.

(2) Le membre du Pers civil transgenre

Les mêmes règles de gestion s'appliquent à un membre du Pers civil transgenre qu'à tous les autres membres du Pers civil de la Défense.

6. Comment réagir face aux attitudes négatives des membres du personnel et des tiers

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.

a. Définitions de discrimination, sexisme et transphobie

(1) Discrimination

La discrimination sur la base du sexe est, quant à elle, interdite par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour cette législation, une différence de traitement liée au changement de sexe, à l'identité du genre ou à l'expression du genre est considérée comme une distinction directe²⁰ fondée sur le sexe.

¹⁹ ACOT-REG-PTSPHE-TPTG-001

²⁰ La 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.

(2) Sexisme

Le sexisme s'entend de tout geste²¹ ou comportement qui, 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.

(3) Transphobie

La transphobie est l'aversion pour le transgénérisme, ainsi que le comportement hostile et discriminatoire qui découle de ce sentiment. La transphobie s'exprime par exemple par l'exclusion des personnes transgenre d'espaces spécifiquement réservés à un sexe (toilettes, douches, etc.), mais également par la violence verbale et physique.

b. Interne

Le/la dirigeant.e se doit d'assurer un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, a le devoir de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour mettre fin à des actes, comportements et/ou paroles inappropriées. Il pourra rappeler les principes et valeurs que chacun/chacune doit respecter, apaiser les craintes, fournir proactivement de l'information sur le fait d'être un membre du personnel transgenre, etc.

Chaque membre du personnel se doit de participer de façon constructive à la politique de prévention de le/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 travail²² doit être réprimé.

c. 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).

C'est le/la dirigeant.e qui devra réagir avec des mesures adéquates par rapport à des actes, comportements et/ou paroles inappropriés de tiers dès qu'il/elle en a connaissance.

d. Accompagnement, médiation et demande d'intervention psychosociale**(1) Accompagnement et médiation****(a) Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT)**

Lorsqu'une personne transgenre se révèle sa transition au travail, cela peut déboucher sur des réactions différentes. Cette révélation peut parfois perturber les relations de travail et des conflits peuvent naître.

La Section Médiation du SIPPT peut être contactée en la matière. En adoptant un rôle de facilitateur, elle soutient et accompagne tant la personne transgenre concernée que les collègues pour ce qui concerne leurs questions, réflexions, remarques et inquiétudes sur ce thème. Le SIPPT/PsySoc dispose de médiateurs qui sont spécifiquement formés quant à la thématique du genre. Dans le cadre d'une intervention informelle le SIPPT/PsySoc assure alors l'accompagnement dès la prise de conscience jusqu'à l'intégration finale dans la nouvelle identité. Le trajet est établi 'sur mesure' en fonction des besoins locaux et en concertation avec les parties directement concernées. Cela permet de prévoir du temps

²¹ Verbal ou non-verbal.

²² Article 6 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, op. cit.

pour les entretiens préparatoires, les sessions d'information, les entretiens individuels, les entretiens d'accompagnement de groupe et le suivi.

Le trajet est généralement établi à la demande de la personne transgenre en question. En outre, le trajet d'accompagnement peut toujours être demandé, en concertation avec la personne concernée, par l'autorité exerçant les attributions de chef de corps, la personne de confiance ou un collègue proche qui est préoccupé par le bien-être des collaborateurs, ou dans le cadre d'une approche préventive ou réactive des conflits.

(b) Belgian Defence Rainbow Community asbl (BELDEFAC)

L'asbl BELDEFAC est une association Sexual Orientation, Gender Identity & Expression (SOGIE) pour tous les membres du personnel de la Défense qui s'identifient comme Lesbienne, homo (Gay), Bisexuel & Transgenre (LGBT) et pour tous les autres membres du personnel qui ont une affinité avec les objectifs de l'association.

Envers tout le personnel (LGBT) de la Défense, cette communauté souhaite contribuer à faciliter le networking, le bon échange d'informations et de soutien collégial.

Site web : www.beldefrac.be - Courriel : info@beldefrac.be

(c) L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est compétent²³ pour fournir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir les droits des personnes transgenres.

(2) Demande d'intervention psychosociale

(a) Interne

Lorsque le membre du personnel se sent insuffisamment aidé par la ligne hiérarchique, il/elle peut faire appel à plusieurs procédures. Un aperçu de ces différentes procédures, y compris la ligne hiérarchique entre elles, est consultable dans :

ACWB-SPS-PSYSOC-001, Les risques psychosociaux au travail.

(b) Externe

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est compétent pour traiter les plaintes pour discrimination basée sur le sexe (y compris le changement de sexe, l'identité du genre et l'expression du genre).

http://igvm-iefh.belgium.be/fr/introduire_une_plainte/

²³ Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI 2018-2019.