



LA DÉFENSE

Direction Générale Human Resources

DGHR-GID-GENDER-001
Ed 002 / Rev 000 - 13 Nov 14

INSTRUCTION DÉTAILLÉE

Transgenre: thème transsexualité

Autorité rédactionnelle	HRM-Pol
Autorité appratrice	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	Nouvelle édition Remplace et abroge : DGHR-GID-DIVMGT-001. 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.
Révision périodique : 48 m			
Nombre total de pages : 20 Nombre total d'annexes : 03			

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 ; transsexualité						
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
	a. Genre.....	5
	b. Orientation sexuelle.....	7
	c. Processus de transition.....	7
	d. Discrimination, sexisme et transphobie.....	8
3.	Processus de transition et traitement de réassignation sexuelle.....	8
	a. Processus de transition.....	8
	b. Traitement de réassignation sexuelle.....	8
4.	Mesures applicables du début du processus de transition jusqu'au changement de sexe.....	9
	a. Début du processus de transition et aspects médicaux pour la Défense.....	9
	b. L'expérience de vie réelle (real-life experience).....	9
	c. Aspects juridiques et administratifs - Procédure de changement de prénom.....	10
5.	Mesures applicables après le changement de sexe.....	10
	a. Fin du processus de transition et aspects médicaux pour la Défense.....	10
	b. Aspects juridiques et administratifs - Procédure de changement de sexe.....	11
	c. Port de la tenue Mil pour un membre du Pers Mil trans.....	12
	d. Accès aux toilettes, aux douches et aux vestiaires.....	12
	e. Physical Evaluation Fitness (PhEF) et le Physical Evaluation Job (PhEJ).....	12
6.	Mesures applicables pendant toutes les phases du processus de transition.....	12
	a. Mutation d'un membre du Pers trans.....	12
	b. Absences pour motif de santé.....	13
	c. Soins médicaux au sein de la Défense, assurance maladie et assurance hospitalisation....	13
	d. Retrait temporaire d'emploi, absence de longue durée, congé pour interruption de la carrière professionnelle et prestations réduites pour convenance personnelle.....	14
7.	Accompagnement, médiation et procédure de plaintes.....	14
	a. Accompagnement et médiation "Transsexualité au travail".....	14
	b. Procédure de plaintes.....	15

Annexe A : Traitement de réassignation sexuelle

Annexe B : Mesures spécifiques pendant le processus de transition et le traitement de réassignation sexuelle

Annexe C : Représentation schématique du processus de transition

1. **Généralités**

a. **Introduction**

La Défense respecte la législation du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 10 Mai 07 relative à la transsexualité.

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 respect¹ » 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 trans 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 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.

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

(3) Loi du 10 Mai 2007 relative à la transsexualité.

(4) Loi du 04 Aou 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

(5) Loi du 15 Mai 1987 concernant les noms et prénoms.

(6) Code civil, livre I, titre I, chapitre II, Art 62bis.

(7) ACWB-SPS-PSYSOC-001 - la charge psychosociale occasionnée par le travail.

(8) ACWB-SPS-OGWCIT-001 - dépôt et traitement des plaintes en rapport avec la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail dans le cadre de la procédure formelle auprès du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail.

(9) Plan d'action interfédéral contre les violences homophobes et transphobes du 31 Janvier 2013.

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

2. Notions²

a. Genre³

Le concept de « genre⁴ » n'est pas un synonyme du mot « sexe ». Le sexe désigne les différences biologiques qui existent entre hommes et femmes. Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne changent ni dans l'espace (différents pays) ni dans le temps (différentes époques).

Le concept de « genre » recouvre les constructions sociales et culturelles qui se sont construites autour des différences biologiques des femmes et des hommes et qui influencent leur représentation. A la différence du sexe, ces différences sont contextuelles (elles changent selon les pays, les cultures, le milieu social, la religion, l'âge, etc.) et temporelles (elles varient selon les époques en fonction de l'évolution sociétal).

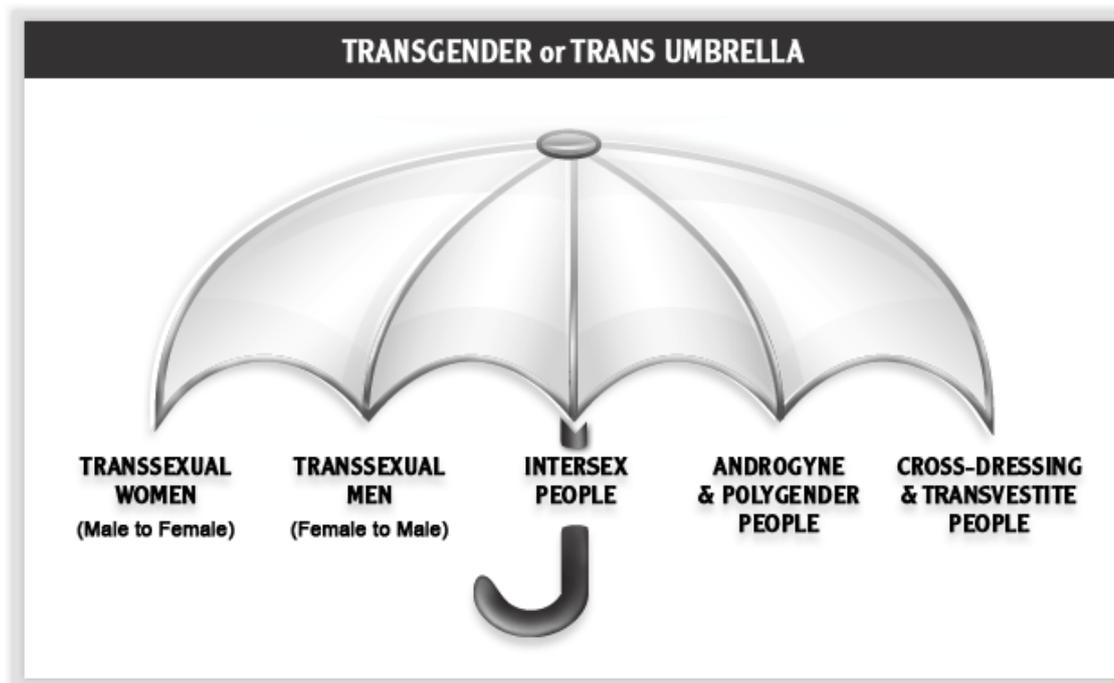
A partir des différences biologiques qui existent entre hommes et femmes, toutes les cultures et toutes les sociétés définissent des caractéristiques et des rôles féminins et masculins. Ces constructions sociales s'accompagnent d'images et de représentations stéréotypées des deux sexes, concernant leurs compétences, leurs sphères d'activités ou leurs rôles respectifs.

(1) Cisgenre

Concerne des personnes dont l'identité en/ou l'expression du genre corresponde avec le sexe de naissance et les attentes qui existent autour.

(2) Diversité de genre

Bien que la diversité de genre n'ait pas de limites en soi, pour plus de commodité, beaucoup de gens opèrent malgré tout un classement parmi plusieurs groupes qui partagent un certain nombre de caractéristiques et qui se distinguent en cela des autres. L'image du 'parapluie transgenre' reflète la diversité des perceptions du genre.



² Les notions sont basées sur des études et publications scientifiques.

³ DGHR-SPS-GENDER-001

⁴ Manuel pour la mise en oeuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge

(a) Transsexualité

Lorsque l'identité de genre est en totale contradiction avec le sexe, il est possible que la personne n'en puisse plus de vivre dans un corps qui ne correspond pas à son identité de genre. Le corps est alors adapté à l'identité de genre au moyen de traitements hormonaux et/ou d'interventions chirurgicales.

(i) Homme trans(sexuel): personne transsexuelle femme vers homme. En anglais, FtM (female to male). En Belgique, selon les estimations, 1 sur 4.000.

(ii) Femme trans(sexuelle): personne transsexuelle homme vers femme. En anglais, MtF (male to female). En Belgique, selon les estimations, 1 sur 7.000.

(b) Intersexualité⁵ (ou ambiguïté sexuelle)

Décrit l'état d'une personne dont les organes génitaux sont difficiles ou impossibles à définir comme mâles ou femelles selon les normes habituelles. Les personnes intersexuées sont parfois également appelées hermaphrodites.

(c) Transgénérisme (androgynisme et polygenre)

Concerne des personnes qui combinent tant des caractéristiques identitaires masculines que féminines. Les transgénéristes optent pour une transition partielle ou se repositionnent quelque part entre homme et femme. Les personnes transgenres se sentent tant femme qu'homme, quelque chose d'autre, ou aucun des deux⁶. Une adaptation (partielle) des caractéristiques physiques au moyen d'un traitement hormonal et/ou chirurgical est souvent souhaitée. Bien que le transgénérisme ne soit, en principe, pas interdit à la Défense, l'aptitude d'un membre du Pers Mil transgenre peut être examinée/revue par la Commission Mil d'aptitude et de réforme (CMAR), par exemple parce que le membre du Pers ne peut plus, dans son positionnement en tant que transgenre, satisfaire à certaines conditions d'aptitude médicale ou fonctionnelle.

(d) Travestissement (cross-dressing)

Exprimer sa sous-identité féminine (dans le cas des hommes) ou sa sous-identité masculine (dans le cas des femmes) au moyen de l'habillement, du comportement, de l'attitude et de la langue. La plupart des cross-dressers sont hétérosexuels, beaucoup sont en couple et/ou ont des enfants. Cela concerne 1 à 5 sur 100. Le travestissement peut également évoluer et mener au transgénérisme et/ou à la transsexualité.

(3) Dysphorie de genre ou trouble de l'identité de genre⁷

Respectivement l'ancien et le nouveau terme pour des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas à leur sexe.

⁵ Bien qu'il n'existe, à l'heure actuelle, aucun consensus quant aux chiffres précis, la prévalence est estimée à 1 sur 1500 naissances (Intersex Society of North America).

⁶ Certaines personnes s'identifient à la fois comme femme et homme, ce qui signifie qu'elles reconnaissent tant des aspects masculins que féminins dans leur identité sans qu'aucun des deux aspects ne prenne clairement le dessus. D'autres estiment que les catégories 'homme' et 'femme' ne sont pas suffisantes et inventent d'autres termes (genderfree, genderqueer, etc) afin de nommer leur identité de genre.

⁷ 'Trouble de l'identité de genre (TIG)' est un terme provenant de l'American Psychological Association (APA).

(4) Expression de genre

La manière dont une personne communique son identité de genre (masculinité/féminité) aux autres. Cette expression se traduit de différentes manières telles que l'habillement, le comportement, l'aspect physique, le style, la voix et les intérêts sociaux. La manière dont cela s'exprime peut fortement varier étant donné que cela dépend de la culture et de l'éducation.

(5) Identité de genre

La manière dont une personne perçoit son genre, comme masculin, féminin, les deux ou aucun des deux⁸. Cela peut correspondre ou non au corps ou au sexe assigné à la naissance (cela signifie le sexe qui a été mentionné sur l'acte de naissance). L'identité de genre est influencée par le temps et la culture.

b. Orientation sexuelle⁹

L'orientation sexuelle est définie par le sexe de la personne ou des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attraction et de l'affection, tant sur le plan émotionnel que sur le plan physique. L'orientation sexuelle n'est pas un choix, c'est pourquoi on utilise la notion d'orientation sexuelle et NON de préférence sexuelle.

c. Processus de transition

(1) Expression de genre à temps plein

Décrit le moment du processus de transition où la personne trans 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.

(2) Expérience de vie réelle (real-life experience)

Signifie littéralement un test dans la vie réelle et constitue une phase préparatoire à une vie dans le rôle sexuel souhaité.

Dans un premier temps, cela consiste à informer son entourage proche (partenaire, enfants, famille, amis, travail ou école) quant au processus de modification. Dans un second temps, la personne adoptera également le rôle sexuel souhaité sur le plan social, familial et professionnel. En fonction des réactions de l'entourage à ce changement de rôle, la personne peut elle-même tester si elle se sent mieux dans son nouveau rôle sexuel et si elle sera à même de faire face aux oppositions ou à l'incompréhension qui peuvent découler de ce changement de rôle sexuel.

Le déroulement de cette expérience de vie réelle (real-life experience) est déterminant pour les étapes ultérieures du processus de transition.

(3) Transition

Le processus par lequel la personne trans 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. Certaines personnes vivent simplement comme le sexe opposé et se limitent, par exemple, à l'épilation du visage et à la logopédie alors que d'autres personnes suivent un accompagnement médical et d'autres encore franchissent une étape supplémentaire et subissent une opération.

⁸ Voir la notion de transgénérisme.

⁹ DGHR-SPS-HOLEBI-001.

(4) Le membre du Pers trans

De la phase diagnostique jusqu'au changement de sexe légal, le membre du Pers en « transition » est considéré comme un membre du Pers trans. Après le changement de sexe légal, le membre du Pers est un homme ou une femme en fonction du sexe qui est mentionné sur sa nouvelle carte d'identité.

d. 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 directe¹⁰ fondée sur le sexe.

(2) Sexisme

Le sexisme s'entend de tout geste¹¹ 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 et la transsexualité, ainsi que le comportement hostile et discriminatoire qui découle de ce sentiment. La transphobie s'exprime par exemple par l'exclusion des personnes trans d'espaces spécifiquement réservés à un sexe (toilettes, douches, etc.), mais également par la violence verbale et physique.

3. Processus de transition et traitement de réassignation sexuelle¹²

a. Processus de transition

Un processus de transition a un impact considérable sur la personne trans concernée, mais aussi sur les personnes de l'entourage social et professionnel immédiat. L'accompagnement psychologique et social constitue un facteur constant tout au long du processus de transition.

Les collaborateurs d'une personne trans peuvent, si nécessaire, obtenir un soutien et un accompagnement en ce qui concerne leurs questions, réflexions, remarques et inquiétudes quant au processus de transition de leur collègue. Ce point est abordé au Par 7.a.(2).

b. Traitement de réassignation sexuelle

Le traitement de réassignation sexuelle consiste en une phase diagnostique, une phase hormonale suivie d'interventions chirurgicales. Ce traitement 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. Chaque décision est précédée d'une évaluation permanente d'environ NEUF mois, ce qui porte la procédure totale à maximum VINGT-SEPT mois¹³.

¹⁰ 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.

¹¹ Verbal ou non-verbal.

¹² Le traitement de réassignation sexuelle est décrit plus en détail à l'Ann A.

¹³ Transseksualiteit, UZ Gent, Centrum voor Seksuologie en Genderproblematiek, 2009.

4. Mesures applicables du début du processus de transition jusqu'au changement de sexe¹⁴

a. Début du processus de transition et aspects médicaux pour la Défense

Le membre du Pers trans peut déjà décider, au cours de la phase diagnostique, d'informer l'autorité exerçant les attributions de chef de corps quant à son nouveau prénom ou à son nouveau choix de sexe.

Le processus de transition débutera en tout cas toujours à la date où le membre du Pers trans en informe l'autorité exerçant les attributions de chef de corps.

(1) Le conseiller en prévention-médecin du travail

Le membre du Pers civil ou Mil trans se présente, dans tous les cas, 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 trans 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 trans 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).

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

Le conseiller en prévention-médecin du travail renvoie le membre du Pers Mil trans 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.

b. L'expérience de vie réelle (real-life experience)

L'expérience de vie réelle est une phase préparatoire à la vie dans le rôle sexuel souhaité. Le déroulement de cette expérience de vie réelle est déterminant pour les étapes ultérieures du processus de transition. Il est attendu du membre du Pers trans qu'il commence son expérience de vie réelle pendant la phase hormonale, et ce, en concertation respectivement avec une équipe médicale multidisciplinaire soignante. En d'autres termes, à partir de ce moment, le membre du Pers trans portera des vêtements correspondant à son nouveau choix de sexe.

Ces mesures sont d'application après avis du conseiller en prévention-médecin du travail, et ce, jusqu'au changement de sexe légal.

(1) Port de la tenue Mil¹⁵

Le membre du Pers Mil trans est exempté du port de la tenue Mil.

(2) Accès aux toilettes, aux douches et aux vestiaires:

(a) Toilettes

L'accès aux toilettes est accordé selon l'expression de genre à temps plein du membre du Pers trans.

¹⁴ C'est-à-dire à partir de la phase diagnostique jusque et y compris la phase hormonale.

¹⁵ DGHR-REG-DISPSYS-001, Par 102 & 103.

(b) Douches

Dans la mesure du possible, il aura accès à une douche séparée.

Si cela n'est pas possible, l'accès aux douches communes sera accordé, et ce, dans le respect du membre du Pers trans et des autres utilisateurs.

(c) Vestiaires

L'accès aux vestiaires est accordé selon l'expression de genre à temps plein du membre du Pers trans.

Il est recommandé aux chefs de corps et autres chefs de service de prévoir, dans la mesure du possible, un aménagement alternatif si la demande en est faite. Il pourrait, par exemple, s'agir d'une partie des vestiaires fermée par une porte ou un rideau, de la possibilité de se changer soit à un autre moment, soit dans une autre pièce.

(3) Physical Evaluation Fitness (PhEF)¹⁶ et le Physical Evaluation Job (PhEJ)

Pendant la période de transition le membre du Pers trans peut être exempté¹⁷ à sa demande de PhEF et de PhEJ jusqu'au changement de sexe légal. Cette exemption ne s'applique pas aux membres du Pers Mil trans qui sont encore candidats. Si l'intéressé(e) n'est pas exempté(e), les tests correspondant au sexe initial sont d'application.

c. Aspects juridiques et administratifs - Procédure de changement de prénom

Tout membre du Pers peut changer de nom et/ou de prénom lorsqu'il est satisfait à certaines conditions strictes, telles que définies dans la loi du 15 Mai 87, Art 2 adapté par la loi du 10 Mai 07.

Il est recommandé et possible juridiquement d'introduire une demande de changement de prénom au cours de la phase hormonale¹⁸.

Le membre du Pers trans de la Défense doit, une fois le changement de prénom indiqué sur sa nouvelle carte d'identité, s'adresser à l'ESA de son unité en vue de procéder au changement de prénom dans son dossier personnel (DP).

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

5. Mesures applicables après le changement de sexe¹⁹

Après le changement de sexe légal, le membre du Pers n'est plus considéré comme une personne trans, mais comme un homme ou une femme en fonction du sexe mentionné sur sa nouvelle carte d'identité. Pour favoriser la lisibilité de la présente instruction, nous continuerons à parler ci-après de membre du Pers trans.

a. Fin du processus de transition et aspects médicaux pour la Défense

(1) Le conseiller en prévention-médecin du travail

Lorsque le processus de transition est achevé et lorsque le membre du Pers civil ou Mil trans a demandé le changement de sexe légal, c'est le moment opportun pour l'autorité exerçant les attributions de chef de corps d'envoyer à nouveau le membre du Pers trans chez le conseiller en prévention-médecin du travail pour une consultation spontanée, avec une demande de surveillance de la santé.

¹⁶ ACOT-REG-PHYTEST-TCPT-001, Par 207.a.(2).

¹⁷ Voir Par 4.a.(1).

¹⁸ Le changement de prénom ne peut être imposé.

¹⁹ C'est-à-dire après les interventions chirurgicales.

Cet entretien avec le conseiller en prévention-médecin du travail doit faire apparaître si le membre du Pers trans concerné peut, après la transition, continuer à exercer sa fonction.

Si pendant le processus de transition le membre du Pers civil ou Mil trans souhaite arrêter son changement de sexe²⁰ ou VINGT-SEPT mois après la date d'information du début du processus de transition²¹ et si le changement de sexe officiel n'a pas encore eu lieu, l'autorité exerçant les attributions de chef de corps doit faire une demande de surveillance de la santé.

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

Après le changement de sexe légal, le membre du Pers Mil trans peut, si nécessaire, à nouveau être renvoyé vers le CME afin d'adapter éventuellement son profil médical (PSIVCAME) et la catégorisation opérationnelle médicale.

b. Aspects juridiques et administratifs - Procédure de changement de sexe²²

(1) L'art 62bis du Code civil adapté par la loi du 10 Mai 07 prévoit le droit d'adapter officiellement²³ l'enregistrement du sexe.

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

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

(4) Le numéro de matricule

(a) Le membre du Pers Mil trans

(i) Officiers

Le numéro de matricule d'un membre du Pers Mil trans commençant par une lettre ou une année reste inchangé après le changement de sexe officiel.

(ii) Sous-officiers et volontaires

Un membre du Pers Mil trans ayant un numéro de matricule qui commence par une lettre se verra attribuer, après le changement de sexe officiel, un nouveau numéro de matricule par la Direction générale Human Resources (DG HR). Pour le membre du Pers trans ayant un numéro de matricule commençant par une année, le numéro de matricule reste inchangé.

(b) Le membre du Pers civil trans

Le numéro de matricule d'un membre du Pers civil trans reste inchangé à l'issue du changement de sexe officiel.

²⁰ Suivre le processus de transition complètement, même si celui-ci est engagé, ne peut être imposé. Si le personnel Mil trans pendant le processus de transition opte pour une transition partielle et ne souhaite pas réaliser le changement de sexe complet l'attention est attirée vers le Par 2k

²¹ Voir Par. 4.a.

²² Code civil, livre I, titre II, chapitre II, Art 62bis.

²³ L'enregistrement officiel du changement de sexe ne peut être imposé. Si le personnel Mil trans après l'opération du sexe ne souhaite pas réaliser le changement de sexe officiel l'attention est attirée vers le Par. 2.k.

- (5) 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'encre encore délivrer des documents dans lesquels il est fait référence au sexe précédent.

Il convient toutefois de mentionner qu'en cas de délivrance de duplicatas d'attestations et/ou de documents antérieurs au changement de sexe, ceux-ci mentionneront toujours le sexe à la date d'établissement des documents et que cette mention ne peut pas être adaptée²⁴.

c. Port de la tenue Mil pour un membre du Pers Mil trans²⁵

A partir du changement de sexe légal, le membre du Pers Mil trans portera sur son lieu de travail l'uniforme du sexe qui est mentionné sur sa nouvelle carte d'identité.

Le membre du Pers Mil trans se présente au Centre régional de distribution (CRDisc) et achète la nouvelle tenue Mil conforme à son nouveau sexe (d'homme vers femme ou de femme vers homme).

d. Accès aux toilettes, aux douches et aux vestiaires

(1) Toilettes et douches

A partir du changement de sexe légal, le membre du Pers trans utilisera les toilettes et les douches conformément au sexe mentionné sur sa nouvelle carte d'identité.

(2) Vestiaires

A partir du changement de sexe légal, le membre du Pers trans utilisera les vestiaires conformément au sexe mentionné sur sa nouvelle carte d'identité.

e. Physical Evaluation Fitness (PhEF)²⁶ et le Physical Evaluation Job (PhEJ)

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

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

a. Mutation d'un membre du Pers trans

Une personne trans ne perd, au cours de son processus de transition, ni son grade, ni ses compétences. Les mutations qui reposent uniquement sur des conceptions stéréotypées sont discriminatoires selon la loi. Ses compétences avant, pendant et après son processus de transformation ne peuvent être évaluées que sur la base de la réglementation existante et par les instances compétentes.

(1) Membre du Pers Mil trans

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

(2) Le membre du Pers civil trans

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

²⁴ Ceci en raison de l'absence de directives spécifiques dans la législation belge.

²⁵ DGHR-REG-DISPSYS-001.

²⁶ ACOT-REG-PHYTEST-TCPT-001, Par 207a(2)

b. Absences pour motif de santé

Une personne trans 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.

(1) Membre du Pers Mil trans

Pendant le processus de transition, le membre du Pers trans est soumis à la réglementation relative aux absences pour motif de santé (AMS) des Mil du cadre actif²⁷.

(2) Membre du Pers civil trans

Pendant le processus de transition, le membre du Pers civil trans est soumis, en cas d'absence pour maladie, à la surveillance de l'Administration Expertise médicale (MEDEX)²⁸.

(3) Examen obligatoire lors de la reprise du travail par le conseiller en prévention-médecin du travail²⁹

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 soumis à la surveillance de la santé obligatoire doivent subir 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 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.

c. Soins médicaux au sein de la Défense, assurance maladie et assurance hospitalisation**(1) 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.

(2) Assurance maladie

Les interventions de réassignation sexuelle sont légalement reconnues par l'assurance maladie, mais à certaines conditions, par exemple que le suivi soit assuré par un centre agréé.

(3) Assurance hospitalisation³⁰

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

²⁷ DGHR-REG-MEDIS-001.

²⁸ www.medex.belgium.be.

²⁹ AR du 28 Mai 03 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, article 35 - DGHR-SPS-MEDAGR-001.

³⁰ http://intranet.mil.intra/sites/Pers/hosp_verzekering/Pages/nieuw.aspx.

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

d. Retrait temporaire d'emploi, absence de longue durée, congé pour interruption de la carrière professionnelle et prestations réduites pour convenance personnelle

(1) Un membre du Pers Mil trans³¹

La même réglementation s'applique à un membre du Pers Mil trans qu'à tous les autres membres du Pers Mil de la Défense.

(2) Un membre du Pers civil trans³²

La même réglementation s'applique à un membre du Pers civil trans qu'à tous les autres membres du Pers civil de la Défense.

7. Accompagnement, médiation et procédure de plaintes

a. Accompagnement et médiation "Transsexualité au travail"

(1) Centre de santé mentale (CSM)

L'accompagnement psychologique et psychiatrique des personnes trans est relativement spécifique et le CSM ne dispose d'aucune expertise en la matière.

Les personnes trans qui envisagent réellement une réassignation sexuelle doivent être orientées vers des centres qui se sont spécialisés dans la thématique transgenre.

(2) Service de gestion des plaintes de la Défense (SGP Def)

Lorsqu'une personne trans révèle sa transsexualité 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 SGP Def peut être contactée en la matière. En adoptant un rôle de facilitateur, elle soutient et accompagne tant la personne trans concernée que les collègues pour ce qui concerne leurs questions, réflexions, remarques et inquiétudes sur ce thème. Le SGP Def dispose de médiateurs qui sont spécifiquement formés quant à la thématique du genre. Le SGP 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 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 trans 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.

(3) L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) est compétent³³ pour fournir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir les droits des personnes transsexuelles.

³¹ DGHR-REG-TRAVARB-001, partie IV, chapitre 1 & chapitre 2.

³² DGHR-REG-TRAVARB-001, partie IV, chapitre 4, chapitre 5 & partie V, chapitre 3.

³³ Plan d'action interfédéral contre les violences homophobes et transphobes du 31 Jan 13

b. Procédure de plaintes

(1) ACOS WB

La ligne hiérarchique est responsable pour le bien-être du personnel. Lorsqu'un membre du personnel, constate sur le lieu de travail, des faits qui indiquent un traitement, une attitude et/ou des propos transphobes et/ou toute personne qui estime être soumise à un tel traitement, une telle attitude et/ou de tels propos, il peut faire appel **en première instance** à sa ligne hiérarchique.

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

- (a) ACWB-SPS-PSYSOC-001, La charge psychosociale occasionnée par le travail.
- (b) ACWB-SPS-PSYSOC-002, Procédure informelle et formelle interne dans le cadre de la charge psychosociale occasionnée par le travail.

(2) IEFH

L'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/

Annexe A : Traitement de réassignation sexuelle

Le traitement de réassignation sexuelle consiste en une phase diagnostique, une phase hormonale suivie d'interventions chirurgicales. Ce traitement 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. Chaque décision est précédée d'une évaluation permanente d'environ NEUF mois, ce qui porte la procédure totale à VINGT-SEPT mois¹.

1. Phase diagnostique

La première phase diagnostique consiste en l'examen tant psychologique-psychiatrique qu'hormonal-physique de la personne trans.

Au cours de cette phase diagnostique, des entretiens avec le psychologue et/ou le psychiatre ont lieu.

Au cours de cette phase, on ne s'attend pas encore à ce que la personne trans se comporte dans le rôle sexuel souhaité. L'intéressé peut déjà, à ce moment-là, informer la Défense quant à son nouveau choix de sexe et à son nouveau prénom.

2. Phase hormonale

Les personnes trans peuvent également attendre que la phase hormonale ait démarré et l'apparition sur le plan physique de caractéristiques extérieures du sexe souhaité avant de se comporter dans le contexte familial, social et professionnel dans le rôle sexuel souhaité.

La phase hormonale est subdivisée comme suit:

- a. La première phase de suppression de la production hormonale propre qui, pour les femmes trans, bloque les hormones mâles et, pour les hommes trans, bloque les fonctions femelles.

Au cours de cette phase, démarre l'expérience de vie réelle. Celle-ci implique que la personne trans se comporte dans le contexte familial, social et professionnel, dans le rôle sexuel souhaité. Au cours de cette phase, la personne trans informera donc également son environnement professionnel.

L'introduction d'une demande de changement de prénom est recommandée au cours de cette période. Le changement de prénom peut faciliter l'expérience de vie réelle.

- b. Au cours de la seconde phase hormonale, on administre une thérapie de substitution. Des hormones mâles (testostérone) sont administrées aux hommes trans et des hormones femelles (œstrogènes) sont administrées aux femmes trans. Ce traitement hormonal induit des modifications physiques dans le sens du sexe souhaité: les femmes trans développent de la poitrine et des formes féminines et connaissent une diminution de la masse musculaire. De nombreuses femmes trans subissent également une épilation du visage. Les hommes trans développent une voix plus grave, une pilosité du visage et du corps et connaissent une augmentation de la masse musculaire. L'objectif est dès lors de donner à la personne transsexuelle le temps de s'adapter sur le plan psychologique et sexuel à ces bouleversements hormonaux. L'entourage social et professionnel remarquera également ces changements.

Au cours de cette période, des contacts sont prévus avec le chirurgien plasticien, l'urologue et le gynécologue. Ce n'est que lorsque ces phases ont été traversées avec succès que la décision de procéder à une opération de réassignation sexuelle peut être prise.

¹ UZ Gent, Centrum voor Seksuologie en Genderproblematiek

3. Interventions chirurgicales

Les interventions suivantes sont, dans la plupart des cas, préférées par les personnes trans. Toutes les personnes trans ne subissent pas toutes ces interventions. Certaines ne peuvent pas se permettre ces interventions lourdes tant sur le plan physique que financier.

a. Chez les femmes trans

Il est fréquent que les femmes trans subissent, au cours de la phase hormonale ou lors de l'expérience de vie réelle, une série d'interventions visant à obtenir un aspect plus féminin, ce que l'on appelle la « chirurgie de féminisation faciale ».

La principale intervention chirurgicale concerne l'opération génitale effective qui transforme les organes génitaux masculins en organes génitaux féminins. Certaines femmes trans subissent également lors de cette phase une augmentation mammaire.

b. Chez les hommes trans

Chez les hommes trans, les transformations chirurgicales comportent plusieurs étapes: la reconstruction mammaire (au cours de laquelle les seins sont enlevés), l'ablation de l'utérus et des trompes, et enfin, l'opération de réassignation sexuelle au cours de laquelle les organes génitaux féminins sont transformés en organes génitaux masculins.

Les hommes trans subissent généralement peu d'autres opérations esthétiques, étant donné qu'un aspect masculin suffisant est presque toujours obtenu sous l'influence de la thérapie hormonale

Annexe B : Mesures spécifiques pendant le processus de transition et le traitement de réassignation sexuelle

1. Mesures applicables du début du processus de transition jusqu'au changement de sexe

	Processus de transition		
	Phase diagnostique	Phase hormonale (Real-life experience)	Interventions chirurgicales
a. Début du processus de transition et aspects médicaux pour la Défense			
Le conseiller en prévention-médecin du travail	D'application		
Le Centre médical d'expertise	D'application		
b. L'expérience de la vie réelle			
Dispense du port de la tenue Mil	D'application		
Accès aux toilettes, aux douches et aux vestiaires	D'application		
Exemption de la Physical Evaluation Fitness (PhEF) et de la Physical Evaluation Job (PhEJ)	D'application conformément aux directives de l'A16-G1		
Aspects juridiques et administratifs - Procédure de changement de prénom	Pas d'application	D'application	

2. Mesures applicables après le changement de sexe

- a. Fin du processus de transition et aspects médicaux pour la Défense
 - (1) Le conseiller en prévention-médecin du travail
 - (2) Le Centre médical d'expertise
- b. Aspects juridiques et administratifs - Procédure de changement de sexe
 - Le numéro de matricule
- c. Port de la tenue Mil
- d. Accès aux toilettes, aux douches et aux vestiaires
- e. Suppression de l'exemption de la Physical Evaluation Fitness (PhEF) et de la Physical Evaluation Job (PhEJ)

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

	Processus de transition		
	Phase diagnostique	Phase hormonale (Real-life experience)	Interventions chirurgicales
a. Mutation d'une personne trans	D'application		
b. Absences pour motif de santé pendant le processus de transition	D'application		
c. Soins médicaux au sein de la Défense	D'application		
L'assurance maladie	D'application		
L'assurance hospitalisation	Déterminé sur la base du dossier médical		
d. Retrait temporaire d'emploi, absence de longue durée et congé pour interruption de la carrière professionnelle	D'application		

4. Accompagnement, médiation et procédure de plaintes

	Processus de transition		
	Phase diagnostique	Phase hormonale (Real-life experience)	Interventions chirurgicales
Centre de santé mentale	D'application	Pas d'application	
Service de gestion des plaintes de la Défense	D'application		
Procédure de plaintes	D'application		

Annexe C : Représentation schématique du processus de transition

