

PLUS FORTS ENSEMBLE

Mettre fin à la violence contre
les femmes dans les transports



MODÈLE DE POLITIQUE

de l'ETF sur la violence à l'égard des travailleuses des transports

La Fédération européenne des travailleurs des transports fait campagne pour mettre fin à la violence contre les femmes dans le cadre de sa campagne Transports équitables en Europe



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION
www.etf-europe.org



Auteur: Mme Jane Pillinger (Dr.)

Conception: Louis Mackay / www.louismackaydesign.co.uk

Contact: Cristina Tilling (women@etf-europe.org)

©ETF, novembre 2018

Tous droits réservés, aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système d'extraction ou transmise par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photocopie ou autre, sans l'autorisation préalable de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

La Fédération européenne des travailleurs des transports

L'ETF représente plus de 5 millions de travailleurs des transports issus de plus de 230 syndicats des transports et de 41 pays européens dans les secteurs suivants : transport ferroviaire, transport routier et logistique, transport maritime, navigation fluviale, aviation civile, infrastructures portuaires, tourisme et pêche.

Siège social :

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Bruxelles – BELGIQUE

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

PLUS FORTS ENSEMBLE

Mettre fin à la violence contre
les femmes dans les transports

MODÈLE DE POLITIQUE

de l'ETF sur la violence
à l'égard des travailleuses
des transports



TABLE DES MATIÈRES

OBJET	3
DÉFINITION	3
MODÈLE DE POLITIQUE	5
1 Déclaration d'engagement visant à mettre fin à la violence contre les femmes	5
2 Portée et champ d'application de la politique	6
3 Inclure l'ensemble des risques encourus par les travailleuses du transport	6
4 Création d'un comité sur le lieu de travail conçu pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes	7
5 Établir des procédures claires pour le traitement des plaintes et la conduite d'enquêtes	7
6 Enquêtes sur les plaintes	8
7 Le rôle des défenseurs en milieu de travail	8
8 Promouvoir l'adoption d'approches positives et actives de la part des spectateurs sur le lieu de travail	9
9 Veiller à ce que les procédures de recrutement et de promotion ne soient pas discriminatoires	9
10 Travailler ensemble : formation des partenaires sociaux, des directeurs, des supérieurs et des travailleurs	9
11 Informations et soutien aux travailleuses victimes de violence et de harcèlement au travail	10
12 Responsabilité de l'auteur des violences	11
13 Sensibilisation sur le lieu de travail	12
14 Mise en œuvre et suivi de la politique	12

Objet

Ce modèle de politique a pour but de prévenir et de combattre la violence à l'égard des travailleuses du transport. Il se fonde sur des bonnes pratiques et tient compte des situations de travail spécifiques qui exposent les femmes à des risques de violence, comme le travail dans un secteur à prédominance masculine parfois hostile aux femmes, et des risques associés au travail dans les espaces publics, notamment dans le cadre de la prestation de services de transport dans des situations de travail isolées et de services en contact avec la clientèle.

L'élément central de cette politique repose sur le fait que chacun joue un rôle dans la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses du transport.

Elle traite des **deux principaux types de violence** commis à l'égard des femmes au travail dans le secteur des transports :

- La violence perpétrée par les directeurs, les superviseurs et les collègues sur le lieu de travail
- La violence perpétrée par les clients et les autres tiers sur le lieu de travail.

Définition

Ce modèle de politique s'inscrit dans une approche fondée sur l'égalité des sexes. Il définit les procédures de dépôt et de traitement des plaintes, le rôle joué par les représentants des travailleurs, ainsi que la formation et la sensibilisation à la politique, y compris sa mise en œuvre. Il s'appuie sur des bonnes pratiques et encourage la participation active de chacun sur le lieu de travail.

La violence à l'égard des travailleuses des transports peut prendre de nombreuses formes. La forme la plus répandue de violence à l'égard des femmes est le harcèlement sexuel, qui comprend le harcèlement physique, psychologique, verbal et non verbal, ainsi que, par exemple, les plaisanteries de nature sexuelle, les commentaires et les attouchements délibérés non désirés perturbant la capacité des femmes à travailler. Comme le révèle l'enquête¹ de l'ETF, parmi ces comportements peuvent figurer la violence et les agressions sexuelles, y compris le viol, les pressions non désirées pour obtenir des faveurs et des rendez-vous à caractère sexuel, le harcèlement, les commentaires obscènes à caractère sexuel ou les pressions non désirées pour des communications à caractère sexuel. Ils peuvent également inclure le cyber-harcèlement, y compris les courriels sexuellement explicites et les messages sur les réseaux sociaux.

Le harcèlement sexuel est une conduite indésirable de nature sexuelle que la victime perçoit comme ayant pour but de l'offenser et de l'humilier, et qui nuit à son travail et/ou crée un milieu de travail intimidant, offensant ou hostile. Le harcèlement sexuel est également défini comme une « contrepartie », l'approbation ou le rejet du harcèlement sexuel constituant la base d'une décision de nomination, de progression de carrière, d'augmentation de salaire et de primes, de répartition des tâches ou de prolongation d'un contrat.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* (« Violence contre les femmes au travail dans les transports »): Rapport de synthèse. Voir: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Définitions du harcèlement sexuel de « contrepartie » et de « milieu de travail hostile »²

Le harcèlement sexuel **contrepartie** implique:

- 1 « tout comportement physique, verbal ou non verbal de nature sexuelle et tout autre comportement fondé sur le sexe qui porte atteinte à la dignité des femmes et des hommes, qui est importun, déraisonnable et offensant pour l'intéressé(e) ; et »
- 2 « le rejet d'un tel comportement par une personne, ou la soumission d'une personne à celui-ci, est utilisé explicitement ou implicitement comme fondement d'une décision ayant une incidence sur son emploi. »

Un **milieu de travail hostile** implique « un comportement qui crée un milieu de travail intimidant, hostile ou humiliant pour l'intéressé(e). »

La violence et le harcèlement à l'égard des femmes, y compris le harcèlement sexuel, découlent de la discrimination et de l'inégalité des rôles et des relations entre les sexes. Ils existent en raison de l'inégalité des relations de pouvoir dont souffrent les femmes sur le lieu de travail et dans la société en général. Pour de nombreuses femmes qui travaillent dans les transports, les risques de harcèlement sexuel sont beaucoup plus élevés car leur lieu de travail est souvent un espace public, dans lequel les contacts avec les clients sont réguliers – et les risques sont accrus lorsque les femmes travaillent le soir, la nuit et seules. L'enquête de l'ETF donne de nombreux exemples de ces risques et de la manière dont les femmes sont exposées à des violences physiques et verbales régulières et à des menaces de nature sexuelle.

La violence et le harcèlement à l'égard des femmes peuvent également se produire en dehors des heures de travail, par exemple lorsqu'elles se rendent au travail ou rentrent à leur domicile. Parmi les exemples tirés de l'enquête de l'ETF, nous pouvons citer une femme qui est harcelée par un collègue en dehors des heures de travail par courriel ou sur les réseaux sociaux ; une stagiaire appelée à son domicile par son supérieur après le travail dans l'espoir qu'elle acceptera un rendez-vous et aura des relations sexuelles avec lui en échange d'un emploi salarié ; ou encore une femme traquée par un client qui la suit chez elle après une nuit de travail.

Les femmes occupant des postes moins puissants sur le lieu de travail, par exemple, les femmes travaillant dans le cadre d'un contrat zéro heure, dans des postes temporaires ou en tant que stagiaires, peuvent être particulièrement exposées aux mauvais comportements d'un supérieur, car elles craignent de perdre la possibilité de renouveler un contrat ou d'être promues ultérieurement dans l'entreprise. D'autres risques se présentent lorsque des changements dans l'organisation du travail conduisent, par exemple, à un travail plus isolé ou solitaire.

2 Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (partie 1A), CIT, 91e session, p. 463. Voir : www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1a.pdf

Modèle de politique

Le modèle de politique qui suit présente les principales caractéristiques d'une politique pertinente pour le secteur des transports, comprenant notamment des **listes de contrôle sur ce qu'il convient d'inclure dans la politique visant à prévenir et à mettre fin à la violence à l'égard des femmes**.

Ce modèle de politique peut également être utilisé pour veiller à ce que les politiques existantes soient exhaustives et « adaptées à l'objectif ».

1. Déclaration d'engagement visant à mettre fin à la violence contre les femmes

Liste récapitulative:

- Une description du rôle et de l'objectif de la politique, y compris son rôle dans la prévention et l'interdiction de la violence contre les femmes et sa contribution à un environnement de travail fondé sur le respect et la dignité de tous les travailleurs.
- Des données et une brève explication concernant la raison pour laquelle la violence à l'égard des femmes figure au centre de la politique (les données peuvent être basées sur une enquête à l'échelle européenne, telle que celle menée par l'ETF, ou s'appuyer sur des recherches menées par un gouvernement national, ou elles peuvent être disponibles dans un secteur commercial ou une entreprise concerné).
- Une définition claire et complète de la violence à l'égard des travailleuses des transports (qui inclut les formes physiques, verbales, non verbales et sexuelles de violence et de harcèlement, ainsi que les abus sexuels, les menaces de violence et de harcèlement, le harcèlement criminel et la cyber violence) et ses différentes dimensions.
- Une déclaration faisant preuve d'un engagement ferme de la part des cadres supérieurs selon laquelle cette politique est d'une importance vitale pour créer un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement à l'égard des femmes, dans le but de contribuer au bien-être, à la sécurité et à la santé du personnel, sur la base de la dignité et de la valeur égale des femmes et des hommes travaillant dans les transports.
- Cette déclaration doit également mettre l'accent sur la prévention, la détection précoce des problèmes, la résolution rapide des plaintes et l'intervention précoce afin de prévenir la récurrence des actes de violence à l'égard des femmes.
- En vertu de cette politique, l'employeur, avec les représentants syndicaux et en consultation avec les travailleuses, a la responsabilité d'élaborer une stratégie globale visant à mettre fin à la violence contre les femmes dans les transports.

- La politique encourage fortement tous les membres – hommes et femmes – des syndicats, des employeurs et des travailleurs à être proactifs et à jouer leur rôle actif dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes. En travaillant ensemble, il est possible de mettre fin à la violence faite aux femmes.

2. Portée et champ d'application de la politique

Liste récapitulative:

- La violence à l'égard des femmes qui se produit pendant les heures de travail (y compris pendant les déplacements professionnels, les voyages d'affaires et les réunions en dehors du lieu de travail, et les activités sociales liées au travail).
- La violence à l'égard des femmes qui se produit en dehors des heures de travail lorsqu'elle implique des ressources du lieu de travail telles que le courrier électronique, Internet, les téléphones portables, etc.
- L'inclusion de tous les travailleurs, employés à temps plein et à temps partiel, stagiaires, prestataires, bénévoles ou travailleurs temporaires engagés par l'entreprise ou dans tout lieu de travail.

3. Inclure l'ensemble des risques encourus par les travailleuses du transport

Liste récapitulative:

- Mettre en œuvre une approche sexospécifique pour identifier les risques de violence à l'égard des femmes, en veillant à ce que les évaluations des risques et les mesures de sécurité et de santé prennent en compte les préoccupations des femmes.
- S'attaquer aux problèmes liés au travail des femmes lorsqu'il existe un environnement de travail hostile, en particulier dans les lieux de travail à prédominance masculine.
- S'attaquer aux vulnérabilités auxquelles les femmes peuvent être confrontées lorsqu'elles travaillent seules, par exemple à bord d'autobus, dans les bureaux d'information du service à la clientèle, lors de l'inspection et de la collecte des billets, etc.
- S'attaquer aux obstacles et aux risques de violence à l'égard des femmes travaillant dans des secteurs à prédominance masculine, comme les ports et le transport maritime, et rendre ces secteurs plus attrayants pour les femmes qui y travaillent.
- S'attaquer aux risques qui peuvent être associés à l'accès des femmes aux installations sanitaires et aux vestiaires.

- Lier ces risques à une action visant à promouvoir et mettre en œuvre activement la diversité et l'égalité entre les sexes dans le secteur des transports.

4. Création d'un comité sur le lieu de travail conçu pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes

Liste récapitulative:

- Chaque lieu de travail doit établir un comité composé de représentants des employeurs et des travailleurs (il pourrait s'agir d'un sous-comité du comité de sécurité et de santé ou d'un comité autonome).
- Ce comité aura pour rôle de surveiller la mise en œuvre de la politique, superviser les initiatives de prévention, mener des activités de sensibilisation et des programmes de formation, et est chargé de traiter les plaintes et les enquêtes.
- Les activités de prévention, y compris l'élaboration de la stratégie de prévention de l'entreprise, doivent être considérées comme prioritaires et être guidées par une approche sexospécifique et liées à un changement plus large des normes sociales.
- Les membres du comité recevront une formation et élaboreront des directives pour s'assurer que les membres du comité comprennent comment détecter les risques de violence liés au genre et mettre en œuvre des actions et des solutions tenant compte du genre.
- Évaluer et revoir les mesures de prévention dans une perspective sexospécifique, par exemple par le biais d'évaluations des risques, en examinant les incidents passés afin d'éclairer les nouvelles mesures de prévention et de mettre en œuvre des changements organisationnels favorisant la sécurité des femmes.

5. Établir des procédures claires pour le traitement des plaintes et la conduite d'enquêtes

Liste récapitulative:

- The La procédure de plainte doit inspirer confiance à tous les travailleurs, ainsi qu'aux témoins et spectateurs actifs.
- Une procédure claire, formelle et informelle, de traitement des plaintes est mise en place, permettant de déposer des plaintes auprès de l'employeur, de manière confidentielle par de multiples voies.
- Il incombe à l'employeur de veiller à ce que les plaignants bénéficient d'une protection, en particulier pour éviter que les victimes, les spectateurs, les témoins actifs et les dénonciateurs ne deviennent des victimes et ne fassent l'objet de représailles.

- Les procédures de traitement des plaintes sont accessibles, comprises et jugées dignes de confiance par les travailleuses.
- Des systèmes sont en place pour déposer des plaintes anonymes et confidentielles, y compris la violence faite aux femmes par des clients ou des tierces parties.
- Le consentement éclairé de la victime est donné avant que l'information ne soit partagée au sujet d'une plainte ou d'une enquête.
- La procédure informelle devrait être suivie avec diligence en vue d'un règlement rapide, avant l'ouverture de toute procédure formelle.
- Informer les travailleuses du soutien disponible de la part des représentants sur le lieu de travail et des syndicats tout au long du processus de traitement des plaintes.
- Transférer la charge de la preuve incombant à la femme victime à l'auteur présumé.
- Aucune femme ne doit être invitée à signer un accord de confidentialité ou de non-divulgence dans le cadre du règlement d'une plainte ; toutefois, dans la mesure du possible, le droit d'une femme à la confidentialité doit être respecté.

6. Enquêtes sur les plaintes

Liste récapitulative:

- Veiller à ce que les enquêtes tiennent compte des sexospécificités, des situations de vulnérabilité et des risques auxquels sont exposées les travailleuses des transports.
- Veiller à ce que les cas de violence et de harcèlement remontant à de nombreuses années soient imprescriptibles et puissent faire l'objet d'enquêtes et être jugés.
- S'assurer que les enquêteurs sont indépendants et qu'ils possèdent une expertise en matière de traitement des enquêtes relatives à la violence faite aux femmes.

7. Le rôle des défenseurs en milieu de travaux

Liste récapitulative:

- Chaque lieu de travail doit avoir un représentant/défenseur (ou une « personne de confiance ») nommé(e) par l'employeur et le syndicat ; celui-ci recevra une formation quant à la manière de fournir des conseils et un soutien confidentiels aux femmes victimes de violence.
- Fournir, en collaboration avec l'employeur, des ressources pour la formation des défenseurs en milieu de travail et accepter qu'ils fournissent des conseils et un soutien dans le cadre de leur travail régulier.

8. Promouvoir l'adoption d'approches positives et actives de la part des spectateurs sur le lieu de travail

Liste récapitulative:

- Encourager et soutenir les travailleuses et travailleurs à jouer le rôle de témoins actifs en remettant en question les pratiques et les cultures en milieu de travail dont ils sont témoins et qui contribuent à la violence faite aux femmes.
- Aider les collègues à travailler ensemble pour remettre en question les comportements inappropriés et leur donner les moyens de prendre les mesures appropriées – et encourager en particulier les hommes à jouer un rôle actif.
- Encourager les travailleurs et travailleuses à participer à la formation des spectateurs actifs afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires pour identifier les comportements inappropriés sur le lieu de travail et les attitudes qui contribuent à une culture de l'inégalité des sexes.
- Sensibiliser l'entreprise en demandant aux directeurs, aux syndicats et aux travailleurs de « prendre position contre la violence faite aux femmes sur le lieu de travail » et en leur demandant ce qu'ils feraient en tant que spectateurs actifs pour mettre fin à la violence faite aux femmes.
- Fournir des ressources et une formation sur la manière d'agir en tant que spectateur actif et de s'engager en faveur d'un changement de comportement non conflictuel.

9. Veiller à ce que les procédures de recrutement et de promotion ne soient pas discriminatoires

Liste récapitulative:

- Établir des procédures de recrutement et de promotion transparentes et non discriminatoires en mettant en place des comités de sélection paritaires, en veillant à ce que les questions d'entretien soient appropriées et non sexistes et à ce qu'aucune question ne soit perçue comme un chantage ou harcèlement sexuel.

10. Travailler ensemble : formation des partenaires sociaux, des directeurs, des supérieurs et des travailleurs

Liste récapitulative:

- Former les partenaires sociaux, en particulier des membres des équipes de négociation, sur l'égalité des sexes et la violence sexiste sur le lieu de travail. Sans une conception et une vision communes du contexte plus large de la violence sexiste, aucun progrès substantiel ne sera réalisé.

- Former les travailleurs et les représentants des travailleurs à tous les niveaux sur la violence fondée sur le genre, en couvrant les définitions, les causes profondes, la législation et les bonnes pratiques. Par exemple, le kit de formation de l'ETF sur l'égalité des sexes comporte un module thématique spécial sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes.³ Il est fortement conseillé à toutes les personnes concernées – femmes et hommes – d'utiliser toutes les ressources existantes pour préparer et combattre la violence au travail.
- Former les directeurs, les superviseurs et les travailleurs aux procédures de dépôt de plaintes, au traitement des plaintes et à la façon de répondre efficacement aux plaintes de violence et de harcèlement déposées par les femmes ; une formation sur le traitement des plaintes est proposée au personnel chargé de traiter les plaintes.
- Formation aux techniques de promotion du respect des femmes sur le lieu de travail, de prévention ou de gestion des conflits afin d'éviter qu'ils ne dégénèrent en formes plus graves de violence et de harcèlement sexuel à l'égard des femmes.
- Une formation visant à faire mieux comprendre les effets de la violence à l'égard des femmes, la manière de modifier les normes sociales et de promouvoir l'égalité entre les sexes, et la manière dont la diversité des sexes au travail peut constituer une mesure préventive.
- Une formation et des orientations à l'intention des directeurs et des employés sur la façon d'offrir un soutien approprié aux femmes qui font part d'actes de violence dont elles ont été victimes, comprenant notamment la prise de mesures immédiates.
- L'orientation et la formation des représentants syndicaux, des cadres et des travailleurs sur la manière de communiquer avec empathie et compréhension et de réagir de manière appropriée.

11. Informations et soutien aux travailleuses victimes de violence et de harcèlement au travail

Liste récapitulative:

- Des informations et des conseils sur les politiques de l'entreprise et les procédures de dépôt de plainte, et conseils sur la façon d'obtenir le soutien d'un représentant syndical ou d'un défenseur des droits en milieu de travail.
- Des informations sur la manière dont une femme peut avoir accès à un soutien lorsqu'elle dépose une plainte formelle ou informelle, y compris son droit d'être accompagnée par une personne de soutien ou un représentant syndical pendant le processus formel ou informel.

3 Module ETF/FTTUB (2018) : *Violence et harcèlement à l'égard des femmes*. Voir : www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Un soutien pertinent pour les travailleurs et les témoins concernés, notamment un accès à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail à un soutien juridique, médical et financier.
- L'accès à un suivi psychologique, payé par l'employeur, pour permettre à la victime de se remettre de l'impact négatif de la violence sur elle.
- Un soutien médical au sein de l'entreprise ou une orientation vers un spécialiste payé par l'entreprise.
- Des conseils et des informations sur les organisations spécialisées dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes.
- Des ajustements temporaires des horaires de travail ou des tâches d'une femme et, si nécessaire, l'octroi d'horaires de travail plus courts ou plus souples ou de congés payés, afin de permettre à la femme de se remettre des effets de l'acte de violence.

12. Responsabilité de l'auteur des violences

Liste récapitulative:

- Garantir une approche cohérente de la responsabilité des auteurs d'actes de violence – les « cadres supérieurs » ne doivent pas bénéficier d'une protection ou d'un traitement spécial.
- Mettre en œuvre des mesures disciplinaires informelles et/ou formelles pertinentes, y compris des sanctions, des avertissements verbaux ou écrits, un renvoi, une médiation, des services de conseil ou une supervision continue.
- Prendre des mesures pour s'assurer que l'auteur d'un acte de violence ne récidive pas.
- Les mesures disciplinaires doivent être proportionnelles à l'infraction et cohérentes avec les cas antérieurs.
- La réaffectation sur un autre lieu de travail, l'attribution d'autres tâches ou la suspension temporaire de l'auteur présumé pendant le traitement d'une plainte et l'enquête.
- Veiller à ce que les femmes victimes soient consultées et informées des mesures disciplinaires ou autres mises en place ; dans certains cas, une simple excuse peut suffire, alors que dans les cas plus graves, il faudra les rassurer sur le fait que des mesures appropriées ont été mises en place et que l'auteur des faits n'entraînera aucunes représailles.

13. Sensibilisation sur le lieu de travail

Liste récapitulative:

- Mener régulièrement des campagnes de sensibilisation et d'information sur le lieu de travail concernant la tolérance zéro à l'égard de la violence à l'égard des femmes.
- Faire prendre conscience que toute violence ou harcèlement à l'égard des femmes, que ce soit de la part de clients ou d'autres personnes, est interdit et puni par la loi. Affichez des panneaux à cet effet sur les autobus et les trains, ainsi que dans les gares ferroviaires et autres installations de transport.
- Mettre en œuvre des messages de campagne de sensibilisation qui promeuvent une image positive du secteur des transports et qui permettent de comprendre que « en travaillant ensemble, nous pouvons tous mettre fin à la violence contre les femmes ».

14. Mise en œuvre et suivi de la politique

Liste récapitulative:

- La haute direction de l'entreprise est chargée de veiller à ce que la politique soit pleinement mise en œuvre.
- Des ressources adéquates sont mises en place, y compris une formation associée à la mise en œuvre de la politique pour s'assurer que celle-ci tient compte des sexospécificités.
- Une procédure est convenue pour réviser la politique tous les trois ans afin de s'assurer qu'elle est adaptée à son objectif, en tenant compte des données recueillies sur les plaintes et les signalements de violence contre les femmes, ainsi que sur la façon dont les plaintes ont été résolues et ce qui a été appris, tant à partir des plaintes que des mesures préventives existantes.
- Consulter les travailleuses au sujet de la politique et de la façon dont elle a été mise en œuvre.
- Apporter à la politique des changements qui tiennent compte de l'évolution des pratiques exemplaires.



La Fédération européenne des travailleurs des transports

L'ETF représente plus de 5 millions de travailleurs des transports issus de plus de 230 syndicats des transports et de 41 pays européens dans les secteurs suivants : transport ferroviaire, transport routier et logistique, transport maritime, navigation fluviale, aviation civile, infrastructures portuaires, tourisme et pêche.

Siège social :

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Bruxelles ▪ Belgique

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women