

Research paper

Le cyberharcèlement à l'égard des femmes en milieu professionnel privé

Karima ZRIOUEL¹, , Abdelaziz EL IDRISSE¹, 

¹ *Faculté des Sciences Juridiques et Politiques, Université Ibn Tofaïl, Kénitra, Maroc.*

PAPER INFO

Paper History

Received March 2025

Accepted 11 June 2025

Mots clés

Cyberharcèlement

Femmes entrepreneures

Femmes salariées

Outils technologiques

Travail

Keywords

Cyberbullying

Employed women

Technological tools

Women entrepreneurs

Work

RESUME

Jusqu'à aujourd'hui, les femmes doivent faire face à une multitude de défis et de pressions pour atteindre leurs objectifs professionnels. En plus des obstacles traditionnels tels que les stéréotypes de genre et les entraves professionnelles, elles sont souvent confrontées à des formes modernes de violence et d'oppression exacerbées par les outils technologiques, notamment le cyberharcèlement. Ce dernier englobe toutes les formes de harcèlement en ligne visant à porter atteinte aux droits fondamentaux de la victime ou à créer un environnement de travail hostile. Il se distingue du harcèlement traditionnel par le fait que les outils technologiques facilitent sa propagation sans limites géographiques ni obstacles, dans la mesure où il peut suivre la victime en dehors des heures de travail et où qu'elle se trouve. Cette particularité est susceptible d'engendrer des conséquences souvent graves, non seulement sur la santé psychologique des victimes et leur vie personnelle, mais aussi sur leur vie professionnelle, en entravant leur créativité, leur capacité d'innovation et leur aptitude à atteindre leurs objectifs. Ce qui rend plus nécessaire de prévenir le cyberharcèlement ciblant les femmes au travail, et de mettre en œuvre des actions efficaces capables de le combattre et d'en limiter les risques psychosociaux.

ABSTRACT

Until today, women have to face a multitude of challenges and pressures to achieve their professional goals. In addition to traditional obstacles such as gender stereotypes and professional hurdles, they are often confronted with modern forms of violence and oppression exacerbated by technological tools, notably cyberbullying. The latter encompasses all forms of online harassment aimed at violating the victim's fundamental rights or creating a hostile work environment. It differs from traditional harassment in that technological tools facilitate its spread without geographical limits or barriers, as it can follow the victim outside of working hours and wherever they may be. This characteristic can lead to serious consequences, not only affecting the psychological health of the victims and their personal lives but also impacting their professional lives by hindering their creativity, their ability to innovate, and their capacity to achieve their goals. Therefore, it is important to prevent cyberbullying targeting women in the workplace, and to implement effective actions capable of combating it and limiting its psychosocial risks.

Introduction

Tout individu jouit du droit à la liberté d'expression. Toutefois, ce droit n'est pas absolu et peut être restreint dans certaines circonstances pour protéger l'ordre public et les droits et libertés d'autrui. Ces droits et libertés incluent le droit à la protection de la réputation et de la vie privée, le droit à la non-divulgence d'informations personnelles et le droit à la protection contre les propos diffamatoires, calomnieux, violents ou racistes [1]. Cependant, avec l'émergence constante des outils technologiques, la protection de ces droits est devenue plus difficile, vu la simplification qu'ils offrent au renouvellement des infractions traditionnelles et à l'apparition de nouvelles infractions [2]. C'est le cas, par exemple, du harcèlement dit classique qui, grâce à ces outils, se transforme en cyberharcèlement, devenant ainsi une forme de cybercriminalité. Il s'agit d'un harcèlement perpétré en ligne qui se manifeste par tout comportement hostile ou agressif dirigé contre une ou plusieurs victimes [3]. Il peut prendre plusieurs formes, telles que la diffusion de fausses informations ou de rumeurs sur la victime, l'envoi d'injures, d'insultes, de propos agressifs ou de menaces sur les plateformes en ligne, la propagation de vidéos ou de photos intimes de la victime, etc. [4].

Historiquement, la naissance du harcèlement remonte presque à la même époque que celle de l'humanité [5]. Cependant, le cyberharcèlement n'a vu le jour qu'avec l'apparition de la cybercriminalité qui date du début des années 1990 [6]. Mais il a pris plus de l'ampleur au tournant des années 2000 avec l'essor des plateformes sociales. Ces dernières ont offert aux harceleurs une toile de fond anonyme propice à la propagation de messages toxiques, de rumeurs et d'attaques personnelles. Et au fil du temps, le phénomène du cyberharcèlement s'est aggravé en englobant des comportements plus sophistiqués, tels que le doxing, le trolling et le cyberbullying. En devenant de ce fait un problème mondial, touchant des individus de tous âges et de toutes origines.

Aujourd'hui, le cyberharcèlement prend une ampleur alarmante, se complexifiant et s'intensifiant à un rythme inquiétant. Il a ainsi étendu son influence au-delà de la vie quotidienne pour toucher également le milieu professionnel. Toutefois, le cyberharcèlement en milieu professionnel, contrairement au harcèlement classique, ne se limite pas aux interactions sur le lieu de travail physique, mais peut également se poursuivre en dehors des heures de travail. De ce fait, il envahit la vie personnelle des victimes, compromet leur bien-être psychologique et crée un climat de travail toxique qui nuit à leur performance professionnelle et fragilise la cohésion d'équipe, entraînant ainsi des conséquences néfastes pour le milieu professionnel. Il convient de souligner que la catégorie la plus ciblée par ce genre de harcèlement en milieu professionnel privé n'est pas seulement les femmes salariées, mais également les femmes entrepreneures. Elles sont souvent visées en raison de leur genre dans un environnement professionnel encore marqué par des déséquilibres de pouvoir et des stéréotypes sexistes. Ce qui affaiblit psychologiquement les femmes et freine leur succès et leur autonomisation. D'où l'importance de lutter contre le cyberharcèlement en milieu professionnel privé par tous les moyens possibles **(II)**. Cela implique, d'abord, une prise de conscience de ses comportements **(I)**.

I. L'identification du cyberharcèlement à l'égard des femmes en milieu professionnel privé

Ces dernières années, l'intégration des outils technologiques est devenue essentielle dans le monde du travail. Cependant, bien que ces outils facilitent et améliorent l'efficacité de nombreuses tâches, ils peuvent, dans certains cas, être exploités pour commettre des infractions. L'une de ces infractions les plus dangereuses est le cyberharcèlement. Ce dernier peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés à caractère hostile ou malveillant, commis à l'encontre d'une personne, au moyen des outils technologiques [7]. Il implique, en d'autres termes, une persistance ou une répétition volontaire de comportements nuisibles et crée un déséquilibre de pouvoir [8]. Or, dans ce cadre, la persistance ou la répétition prennent un sens différent. De sorte qu'elles peuvent se caractériser non seulement par l'envoi répétitif de comportements constituant le harcèlement en ligne, mais également par l'envoi d'un seul acte qui, suite au caractère durable et à l'impact des outils technologiques, peut avoir de graves répercussions à long terme [9]. Étant donné qu'un seul clic est susceptible de nuire à la tranquillité et à la réputation de la victime. De même, le déséquilibre de pouvoir, dans le contexte du cyberharcèlement, signifie que le harceleur exerce une forme de contrôle, de domination ou d'influence disproportionnée sur la victime via les outils technologiques. En effet, il ne dépend pas uniquement de l'existence d'une hiérarchie traditionnelle, mais il peut également découler d'autres critères tels que l'anonymat ou le savoir-faire technologique [10]. Grosso modo, le cyberharcèlement est une infraction caractérisée par une intention de nuire à la victime en exploitant les outils technologiques, qui prolongent les relations professionnelles en dehors de l'environnement professionnel physique [11]. Ce qui, non seulement, entraîne une dégradation des conditions de travail, mais a également un impact nuisible et durable sur les victimes [12].

Par ailleurs, compte tenu de la dématérialisation et de l'instantanéité des outils technologiques, le cyberharcèlement en milieu professionnel peut se manifester par divers comportements malveillants, qu'ils soient isolés, simultanés ou alternatifs [13], allant des attaques directes et personnelles aux actions plus insidieuses et sophistiquées. Il inclut souvent des attaques ciblées via des canaux de communication téléphonique ou électronique, telles que des courriels ou des messages instantanés blessants, insultants ou menaçants, visant à intimider la victime ou à dénigrer son travail [14]. Il peut également prendre la forme de commentaires dégradants ou diffamatoires publiés sur les réseaux sociaux professionnels ou sur d'autres plateformes en ligne, ou encore de la diffusion non consensuelle d'informations privées, voire de fausses informations, dans le but de nuire à la réputation de la victime [15]. À cela s'ajoutent des actions malveillantes comme le piratage de données personnelles ou professionnelles à des fins nuisibles [16], ainsi que la création de faux comptes ou de sites web diffamatoires ciblant la victime. En plus de ces comportements, il y en a d'autres qui sont spécifiques aux femmes salariées et d'autres encore qui sont propres aux femmes entrepreneures. Pour les femmes salariées, le cyberharcèlement peut prendre diverses formes. Il peut s'agir de messages à caractère sexiste, souvent présentés sous forme de blagues [17], ou encore de propos contenant des avances non sollicitées ou des tentatives d'intimidation, transmis par voie électronique et émanant de collègues ou de supérieurs hiérarchiques. Il se manifeste également par une surveillance en ligne excessive de la qualité de leur travail et de leur performance, accompagnée de critiques constantes visant à les déstabiliser psychologiquement [18]. Par ailleurs, il peut prendre la forme d'isolement, comme l'absence de réponse à leurs sollicitations électroniques ou leur exclusion des groupes professionnels sur les réseaux sociaux [19]. En revanche, pour les femmes entrepreneures, le cyberharcèlement peut prendre des formes spécifiques liées à leur statut professionnel. De sorte qu'elles peuvent être la cible de campagnes de diffamation en ligne

visant à discréditer leurs entreprises, à dénigrer leurs compétences professionnelles ou à miner leur crédibilité auprès des clients ou des investisseurs. En outre, elles peuvent faire face à des attaques personnelles, à des menaces de violence en ligne, ainsi qu'à des comportements discriminatoires ciblant leur genre. Ces comportements cherchent non seulement à les intimider, mais aussi à les faire taire ou à les dissuader de poursuivre leurs ambitions professionnelles.

En effet, Quel que soit son mode d'expression, le cyberharcèlement en milieu professionnel privé est susceptible d'engendrer des conséquences particulièrement graves pour les femmes qui en sont victimes. Il peut notamment provoquer chez elles un stress intense, des troubles anxieux, une altération de l'estime de soi, voire des états dépressifs [20]. Ces atteintes psychologiques s'accompagnent souvent d'effets négatifs sur leur vie professionnelle, parmi lesquels la dégradation des relations interpersonnelles au travail, un ralentissement de l'évolution de leur carrière, ou encore la perte de leur emploi. Par ailleurs, il peut également entraîner des répercussions organisationnelles et économiques significatives, telles qu'une baisse de la productivité et de la créativité [21], une augmentation du taux d'absentéisme [22], ainsi qu'une atteinte à la réputation de l'organisation concernée [23]. Cette réalité soulève des préoccupations majeures, notamment en matière de droits, de sécurité et de bien-être des femmes au travail, et appelle à la mise en œuvre de mesures adéquates pour prévenir et combattre le cyberharcèlement.

II. Les mesures de prévention et de lutte contre le cyberharcèlement à l'égard des femmes en milieu professionnel privé

À l'heure où les interactions professionnelles se déplacent de plus en plus vers le numérique, le cyberharcèlement est devenu un défi croissant et une problématique complexe. En raison de sa nature souvent persistante et multiforme, il ne peut être efficacement combattu par des mesures isolées ou ponctuelles. Une réponse pertinente nécessite une approche globale, fondée sur deux volets complémentaires. D'une part, la prévention, qui consiste à instaurer un climat de respect et de vigilance. D'autre part, une intervention rapide et structurée, permettant de traiter avec sérieux les situations avérées. Il est donc essentiel d'agir à la fois en amont par des mesures proactives visant à prévenir le cyberharcèlement, et en aval, par des mesures réactives permettant d'y répondre efficacement.

Quant aux mesures proactives, elles doivent être mises en œuvre avant que le cyberharcèlement ne se produise, afin de prévenir le risque de sa survenance. Cela implique d'abord l'élaboration de politiques claires définissant précisément ce qu'est le cyberharcèlement et ce qui constitue des comportements inacceptables [24]. Ces politiques doivent être largement communiquées et diffusées pour assurer une compréhension commune. Cette démarche constitue la première étape d'un processus plus large de sensibilisation, qui représente un levier essentiel de prévention [25], dans la mesure où elle permet non seulement d'identifier le cyberharcèlement, mais aussi d'outiller les femmes pour se protéger et réagir de manière appropriée. De même, des sessions de formation abordant régulièrement des thématiques telles que les stéréotypes de genre, les droits et responsabilités numériques, ainsi que les implications juridiques du harcèlement en ligne, peuvent renforcer la vigilance collective et favoriser des comportements sains en milieu professionnel. En outre, une utilisation rigoureusement encadrée des outils technologiques au travail est indispensable pour prévenir tout comportement en ligne inapproprié [26]. En parallèle, il est essentiel de promouvoir une culture d'entreprise fondée sur le respect, l'inclusion, la diversité et le dialogue, afin de créer un environnement de travail préventif, où les comportements abusifs ne sont plus tolérés. Cette démarche doit s'accompagner de la mise en œuvre régulière de mesures de prévention visant à améliorer les conditions de travail, notamment celles susceptibles de favoriser l'apparition de comportements constitutifs de cyberharcèlement [27]. Etant donné que ce sont les environnements de travail souvent toxiques qui permettent aux comportements hostiles de se manifester sans obstacles [28].

En revanche, quant aux mesures réactives, elles doivent être prises une fois que le cyberharcèlement s'est produit, afin de le stopper, de traiter ses conséquences et de prévenir toute récurrence. Dans ce cadre, les entreprises doivent mettre en place des mécanismes de signalement et de soutien efficaces [29] pour encourager davantage les salariées victimes à s'exprimer. De façon à ce que ces dernières doivent avoir accès à des canaux de signalement et de soutien sécurisés et accessibles, permettant de signaler rapidement les cas de cyberharcèlement sans crainte de représailles. De plus, elles doivent leur assurer un soutien complet, incluant un accès à des conseils juridiques et à un soutien psychologique spécialisé pour surmonter les traumatismes émotionnels. Parallèlement, elles doivent garantir une enquête interne rapide et impartiale des faits de cyberharcèlement signalés, suivie de mesures correctrices appropriées pour assurer la sécurité et le bien-être des salariées victimes. En ce sens, elles doivent imposer au harceleur d'arrêter immédiatement les comportements constituant le cyberharcèlement, empêcher tout contact entre lui et la victime [30], et prendre des sanctions disciplinaires à son encontre, voire le licencier.

Par ailleurs, la lutte contre le cyberharcèlement en milieu professionnel privé suppose un encadrement juridique renforcé. Certes, de nombreux pays reconnaissent de plus en plus l'importance de lutter contre cette infraction, mais la plupart des législations restent souvent insuffisantes ou inadaptées face à sa complexité, tant au niveau de la prévention que de la répression. Le Maroc en est un exemple ; bien qu'il ait déployé des efforts considérables pour protéger les femmes contre les violences, notamment en mettant en place des cellules et des commissions multipartites entre plusieurs départements,

chargées de prendre en charge les femmes victimes de violences [31], et en consacrant quelques dispositions juridiques à la répression de certaines formes de cyberharcèlement, sa législation reste encore timide en la matière. Or, face à l'essor des outils technologiques en milieu professionnel, il devient essentiel d'adopter une réglementation spécifiquement adaptée au cyberharcèlement ou de mettre à jour les dispositions existantes relatives aux violences faites aux femmes, afin de garantir une réponse juridique plus efficace à cette infraction. Il convient également de souligner le rôle essentiel des syndicats de salariés et des organisations patronales, notamment dans la sensibilisation des employeurs et des salariés aux risques liés à l'usage abusif des outils technologiques à des fins de harcèlement, ainsi que dans la promotion de mesures de prévention concrètes et efficaces [32].

En conclusion, la lutte contre le cyberharcèlement en milieu professionnel privé ne saurait se limiter à des interventions ponctuelles ou isolées. Elle repose sur une mobilisation collective de l'ensemble des acteurs du monde du travail, qu'il s'agisse des employeurs, des salariés, des représentants syndicaux, des pouvoirs publics ou de la société civile. À chaque niveau de responsabilité, il importe d'agir en sensibilisant, en renforçant les normes juridiques existantes, en soutenant concrètement les victimes et en instaurant une culture organisationnelle fondée sur le respect mutuel, la vigilance et la tolérance zéro face à toute forme de violence. En combinant avec rigueur et cohérence ces différents leviers d'action, il devient possible de réduire les risques de cyberharcèlement et de garantir un environnement de travail protecteur, éthique et respectueux de la dignité de chacun.

Bibliographie

- [1] M. FANOURLAKIS, *Cyber-harcèlement : quel cadre juridique pénal pour cette problématique sociétale actuelle ?*, mémoire soutenu à l'Université catholique de Louvain, 2019, p.3. Disponible sur : <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/object/thesis:20405>.
- [2, 6] A-B. CAIRE, *Criminologie*, Ellipses, 2022, p.258.
- [3, 12] V. DE STEFANO, I. DURRI, H. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, « *Le système doit être mis à jour* » : *Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail*, Organisation Internationale du Travail, 2020, p.17. Disponible sur : https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1266558590002676.
- [4] A-B. CAIRE, *Criminologie*, Ellipses, 2022, op.cit, p.266.
- [5] I. HORNECKER, M. TOGNAZZI, *Harcèlement moral et sexuel au travail*, AFNOR EDITIONS, 2021, p.7.
- [7] E. SAINT-PAUL, *La prise en compte du genre dans les campagnes de sensibilisation sur le harcèlement sexiste virtuel*, mémoire soutenu à l'Université catholique de Louvain, 2022, pp.8-9. Disponible sur : <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:36019>.
- [8] M. FANOURLAKIS, *Cyber-harcèlement : quel cadre juridique pénal pour cette problématique sociétale actuelle ?*, mémoire soutenu à l'Université catholique de Louvain, 2019, op.cit, p.5. Disponible sur : <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/object/thesis:20405>.
- [9] D. DUPRE, « Cyber harcèlement au travail : revue de la littérature anglophone », *Revue Scientifique Francophone en Communication Organisationnelle*, n°54, 2018, p.180. Disponible sur : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/7109>.
- [10, 15] M. FANOURLAKIS, *Cyber-harcèlement : quel cadre juridique pénal pour cette problématique sociétale actuelle ?*, mémoire soutenu à l'Université catholique de Louvain, 2019, op.cit, p.6. Disponible sur : <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/object/thesis:20405>.
- [11] D. DUPRE, « Cyberharcèlement au travail et messagerie électronique », *tic&société*, n°2-3, 2022, p.272. Disponible sur : <https://journals.openedition.org/ticetsociete/6920>.
- [13] B. HUMBEECK, W. LAHAYE, M. BERGER, *Prévention du cyberharcèlement et des violences périscolaires*, Editions VAN IN, 2017, p.66.
- [14, 18] D. DUPRE, « Cyber harcèlement au travail : revue de la littérature anglophone », *Revue Scientifique Francophone en Communication Organisationnelle*, n°54, 2018, op.cit, p.175. Disponible sur : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/7109>.
- [16, 19] D. DUPRE, « Cyber harcèlement au travail : revue de la littérature anglophone », *Revue Scientifique Francophone en Communication Organisationnelle*, n°54, 2018, op.cit, p.176. Disponible sur : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/7109>.
- [17] J. BORIES, S. CLEMOT MCLAREN, L. GAUVIN-DRILLAUD, S. HAOUARI, M. JANVIER, H. OUTAIK, H. OUTAIK, R-F. PARDO, L. PEREIRA DIOGO, L. REYNAUD, *Combattre le cybersexisme*, Editions LEDUC, 2021, p.53.
- [20] V. DE STEFANO, I. DURRI, H. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, « *Le système doit être mis à jour* » : *Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail*, Organisation Internationale du Travail, 2020, op.cit, p.19. Disponible sur : https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1266558590002676.

- [21] A. BOUHARROU, « La violence dans le milieu du travail », *La Revue du Droit Marocain*, n°15, 2010, p.16.
- [22] D. DUPRE, « Cyber harcèlement au travail : revue de la littérature anglophone », *Revue Scientifique Francophone en Communication Organisationnelle*, n°54, 2018, op.cit, p.179. Disponible sur : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/7109>.
- [23] V. DE STEFANO, I. DURRI, H. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, « *Le système doit être mis à jour* » : Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail, Organisation Internationale du Travail, 2020, op.cit, p.23. Disponible sur : https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1266558590002676.
- [24] V. DE STEFANO, I. DURRI, H. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, « *Le système doit être mis à jour* » : Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail, Organisation Internationale du Travail, 2020, op.cit, p.35. Disponible sur : https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1266558590002676.
- [25] V. DE STEFANO, I. DURRI, H. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, « *Le système doit être mis à jour* » : Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail, Organisation Internationale du Travail, 2020, op.cit, p.31. Disponible sur : https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1266558590002676.
- [26, 32] V. DE STEFANO, I. DURRI, H. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, « *Le système doit être mis à jour* » : Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail, Organisation Internationale du Travail, 2020, op.cit, p.41. Disponible sur : https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1266558590002676.
- [27] V. DE STEFANO, I. DURRI, H. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, « *Le système doit être mis à jour* » : Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail, Organisation Internationale du Travail, 2020, op.cit, p.45. Disponible sur : https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1266558590002676.
- [28] D. DUPRE, « Cyber harcèlement au travail : revue de la littérature anglophone », *Revue Scientifique Francophone en Communication Organisationnelle*, n°54, 2018, op.cit, p.183. Disponible sur : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/7109>.
- [29] P. DESRUMAUX, C. HELLEMANS, P. MALOLA, C. JEOFFRION, « How do cyber-and traditional workplace bullying, organizational justice and social support, affect psychological distress among civil servants ? », *Le Travail Humain*, n°3, 2021, p.234. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2021-3-page-233.htm>.
- [30] S. MALCORPS, M. LIBERT, F. LE CAM, « Les entreprises médiatiques belges francophones face au cyberharcèlement de leurs travailleuses et travailleurs », *Les carnets du LAPIJ*, n°4, 2022, p.58. Disponible sur : <https://ideas.repec.org/p/ulb/ulbeco/2013-346521.html>.
- [31] L'article 9 du Dahir n°1-18-19 du 5 jourmada II 1439 (22 février 2018) portant promulgation de la loi 103.13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, Bulletin Officiel n°6688 du 21 chaoual 1439 (5 juillet 2018)

