



LA DÉFENSE

Direction générale Human Resources

DGHR-SPS-HOLEBI-001
Ed 001 / Rev 000 - 02 Avr 15

PROCÉDURE SPÉCIFIQUE

L'orientation sexuelle dans la politique de Diversité

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	02 Avr 15	Document de base. Remplace et abroge : DGHR-SPS-DIVMGT-005.
Révision périodique : 48 m			
Nombre total de pages : 11 Pas d'annexes			

Groupe cible de la directive						
Niv	BHK	Qualification	AND/OR	Org	Fonction	Connaissance
					ALL	NEED
Domaine d'application : quand et où est-ce applicable ?						
<p>Liste de mots clés : anti-discrimination; bisexuel; coming in; coming out; hétéronormativité, hétérosexuel; homophobie; homosexuel; outing; respect; tolérance de façade; orientation sexuelle; identité sexuelle; tabou; tolérance</p> <p>La présente directive est applicable en PP</p> <p>Date effective d'application : date de publication</p>						

TABLE DES MATIÈRES

Cliquez sur le titre du paragraphe désiré pour y être dirigé

1.	Généralités.....	4
	a. Introduction.....	4
	b. But.....	4
	c. Structure arborescente.....	4
	d. Références.....	4
2.	Notions.....	4
	a. Coming in - Coming out - Outing.....	4
	b. Cadre général pour lutter contre la discrimination.....	5
	c. Homophobie.....	5
	d. Mécanismes.....	5
	e. Identité sexuelle ou identité de genre.....	6
	f. Orientation sexuelle.....	6
	g. Sexisme.....	6
	h. Tabou.....	6
	i. Transgenre - transsexualité.....	7
3.	Contexte.....	7
	a. Image de marque - Identité.....	7
	b. Fonctionnement de la Défense.....	7
	c. Opérationnalité.....	8
	d. Recrutement.....	8
	e. Motivation.....	8
	f. Relations interpersonnelles.....	8
4.	Domaines d'action de l'orientation sexuelle dans la politique de Diversité.....	8
	a. Leadership & attributions.....	9
	b. Recrutement.....	9
	c. Formation et entraînement.....	9
	d. Opérations.....	9
	e. Communication.....	9
5.	Instruments et acteurs de la mise en œuvre du thème de l'orientation sexuelle.....	10
	a. DG HR - Dir Gen HR.....	10
	b. DG HR - HRM-Pol.....	10
	c. Groupe de pilotage Diversité.....	11
	d. Frequently Asked Questions (FAQ).....	11
6.	Procédure de plaintes.....	11
	a. Le Service de gestion des plaintes de la Défense (SGP).....	11
	b. ACOS WB.....	11
	c. Centre interfédéral pour l'égalité des chances - Centre fédéral de la migration.....	11

1. Généralités

a. Introduction

La présente directive traite d'UN des thèmes de la politique de Diversité de la Défense, à savoir « l'orientation sexuelle ».

La Défense applique la législation du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

b. But

Dans un premier temps, le présent document s'attache à clarifier la notion d'orientation sexuelle et à la distinguer d'autres notions connexes afin d'éviter toute confusion éventuelle. Il décrit ensuite le contexte dans lequel évolue la thématique de l'orientation sexuelle à la Défense et développe plus en détail la politique du Département en la matière.

c. Structure arborescente

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

(a) Policy Handbook - Fiche politique Diversité

(b) DGHR-SPS-DIVMGT-001, La politique de Diversité à la Défense

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

Néant.

d. Références

(1) Dispositions légales

(a) 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.

(b) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

(2) Règlements et directives

(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.

(3) Autres documents

LGBT Military Personnel, A Strategic Vision for Inclusion - The Hague Centre for Strategic Studies - 2014

2. Notions

a. Coming in - Coming out - Outing

(1) Coming in

Il s'agit du moment où une personne a ses premiers contacts avec la sous-culture homosexuelle/lesbienne/bisexuelle. On parle alors d'une personne « holebi ».

(2) Coming out

Le terme vient de l'expression anglaise « coming out of the closet », ce qui se traduit littéralement en français par « sortir du placard ». Faire son « coming out » signifie que l'on exprime ouvertement ses sentiments homosexuels, lesbiens ou bisexuels. En d'autres termes, c'est le moment où l'on informe son entourage de son orientation sexuelle. Il s'agit d'un processus répétitif par lequel la personne concernée doit décider, à chaque nouvelle rencontre, si elle fait ou non son « coming out ».

(3) Outing

Ce terme signifie la révélation de l'orientation sexuelle (présumée ou non) d'une personne, sans son consentement ; il s'agit généralement de l'homosexualité. La personne faisant l'objet de cet « outing » vit cela comme une atteinte à sa vie privée et ce procédé est par conséquent désapprouvé moralement.

b. **Cadre général pour lutter contre la discrimination**

Toute discrimination fondée sur l'âge, l'**orientation sexuelle**, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale est interdite par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

c. **Homophobie**

Le terme homophobie fait référence à toutes les manifestations de discrimination, d'exclusion et de violence à l'encontre d'une personne ou d'un groupe sur la base de son orientation homosexuelle.

d. **Mécanismes**

Les notions ci-dessous font référence à des réactions et/ou à des mécanismes qui sont fréquemment observés en relation avec l'orientation sexuelle. Ils permettent de mieux comprendre et de mieux identifier ce thème et de cerner les problèmes/défis en la matière.

(1) Respect

Le respect des homosexuels, lesbiennes et bisexuels (« holebis ») consiste à tenir compte de leurs intérêts, droits, qualités et prestations, à être attentif à toute discrimination possible et à être conscient d'un possible comportement homophobe, même si une certaine gêne personnelle devait exister par rapport à ce thème. Dans une volonté d'égalité, il convient d'oser remettre en cause certaines certitudes. Cela suppose une connaissance minimale de la personne et une reconnaissance de son identité homosexuelle.

(2) Tolérance

La tolérance est l'acceptation tacite de personnes qui pensent, agissent, vivent différemment et qui ont une apparence différente. Personne ne les défend activement, mais personne n'entreprend quoi que ce soit qui pourrait leur porter préjudice.

(3) Tolérance de façade¹

La tolérance de façade se traduit par une attitude positive par rapport aux « holebis », se manifestant par la volonté d'accepter le principe d'égalité des chances. On constate cependant que ces mêmes personnes hétérosexuelles nourrissent certains préjugés. La tolérance de façade peut, en pratique, prendre les formes suivantes :

- (a) tolérer les « holebis » aussi longtemps qu'ils ne sont pas trop visibles et aussi longtemps que la sexualité holebi n'est pas considérée comme équivalente à l'hétérosexualité;
- (b) attitude positive par rapport à une égalité de droits pour les « holebis », celle-ci décroît toutefois lorsque :
 - (i) l'on est personnellement confronté à la sexualité holebi ;
 - (ii) l'on donne subitement corps de manière concrète à cette égalité de droits.

¹ La tolérance de façade concerne aussi d'autres groupes minoritaires.

(4) Normativité hétérosexuelle

La normativité hétérosexuelle signifie que l'hétérosexualité est considérée comme la seule forme de sexualité reconnue dans la société. La société part du principe que tout un chacun est hétérosexuel, jusqu'à preuve du contraire. Ce postulat hétérosexuel fait que la visibilité de l'homosexualité n'est pas toujours tolérée, qu'aucune attention n'est accordée à la présence de l'homosexualité dans la société ou que cette présence est considérée comme inférieure.

e. Identité sexuelle ou identité de genre

L'orientation sexuelle ne doit pas être confondue avec l'identité sexuelle ou identité de genre, c'est-à-dire la perception qu'a une personne ou la société de son genre (homme, femme ou identité plus complexe telle que l'identité transgenre). L'identité de genre concerne l'individu lui-même.

f. Orientation sexuelle²

L'orientation sexuelle est définie en fonction du sexe de la 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.

Nous distinguons trois formes :

(1) Hétérosexualité

est l'orientation sexuelle d'une personne qui se sent attirée sur le plan physique et/ou émotionnel par une personne du sexe opposé;

(2) Homosexualité

est l'orientation sexuelle d'une personne qui se sent attirée sur le plan physique et/ou émotionnel par une personne du même sexe;

(3) Bisexualité

est l'orientation sexuelle d'une personne qui se sent attirée sur le plan physique et/ou émotionnel tant par des hommes que par des femmes.

g. Sexisme

Le sexisme s'entend de tout geste³ 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.

h. Tabou

Quelque chose qui est considéré comme inadéquat à utiliser, faire ou dont il est inadéquat de parler. La violation d'un tabou peut, dans certaines cultures, ternir la réputation de la personne, mener à son exclusion sociale ou à d'autres formes de répercussions. Les tabous sont souvent liés à l'éducation reçue ou à des peurs conscientes ou moins conscientes propres à la personne.

² Sur la base de chiffres d'études nationales (Communauté flamande, Service Politique de Diversité, 2014) et internationales, on estime que la population holebi représente 8% de la population.

³ 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. En somme, mépriser une personne, parce qu'elle ne correspond pas au rôle attendu des femmes ou des hommes dans notre société, est sexiste.

i. **Transgenre - transsexualité**

Le transgénérisme est un thème de genre et fait partie de la diversité du genre qui est indépendante de la thématique de l'orientation sexuelle.

Bien que la diversité de genre soit infinie en soi, pour plus de commodité, de nombreuses personnes opèrent malgré tout un classement en plusieurs groupes qui partagent une série de caractéristiques et qui se distinguent en cela des autres. L'image du 'parapluie transgenre' reflète la diversité des perceptions du genre.

Le thème de la transsexualité relève du terme parapluie transgenre et requiert une explication distincte qui est traitée plus en détail dans le document DGHR-GID-GENDER-001.

3. Contexte

La Défense applique la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. L'orientation sexuelle est un critère protégé.

Outre cette obligation, la Défense est convaincue que l'intégration systématique de la thématique de l'orientation sexuelle dans l'ensemble de ses politiques, si elle est menée dans un climat de respect et d'ouverture, renforcera le succès de la Défense en général.

La tolérance de façade et la normativité hétérosexuelle peuvent avoir une incidence sur le comportement, le fonctionnement et l'épanouissement des holebis. La personne concernée dissimule son orientation sexuelle par crainte des réactions négatives que pourrait susciter un « coming out ». En outre, le fait pour une personne de savoir que son orientation peut être considérée comme inférieure peut augmenter le niveau de stress quotidien. Il est alors question d'un stress des minorités, un phénomène qui est également constaté dans d'autres groupes minoritaires.

La personne qui sent qu'elle peut être elle-même sans devoir dissimuler son orientation, se comportera de manière bien plus naturelle et ouverte. Être à même, si on le souhaite, de parler librement et sans tabou de sa vie privée, contribue largement à l'estime de soi et au bien-être au travail. Le stress généré par des peurs sous-jacentes quant à un éventuel coming out/outing, ainsi que l'incompréhension de l'entourage diminueront. On assistera, dès lors, à une amélioration de la collaboration et du respect mutuel, ce qui mènera au final à un meilleur fonctionnement de la Défense.

L'intégration de cette thématique dans la politique de diversité de la Défense influencera de manière positive les aspects suivants :

a. **Image de marque - Identité**

En tenant compte explicitement des besoins différents des femmes et des hommes indépendamment de leur orientation sexuelle et en l'illustrant par des exemples concrets en son sein mais également à l'extérieur, la Défense travaille indirectement à l'amélioration de son identité auprès de son personnel et de son image auprès de la population. Ceci contribue également à l'acceptation sociale⁴ de la Défense et à la création d'une assise sociétale plus large.

b. **Fonctionnement de la Défense**

Les tâches et fonctions au sein de la Défense sont de nature tellement diverses qu'elles nécessitent la mise en œuvre de nombreuses qualités et aptitudes. Une équipe composée d'hétérosexuels et d'holebis dispose de facto d'un réservoir plus important de qualités, d'idées, de solutions et de méthodes complémentaires. La mise en commun des différences contribue, si elle se fait de manière respectueuse, à stimuler la créativité et la faculté du groupe à s'adapter et à réagir de manière adéquate à un plus grand nombre de situations, et ce, même si cela requiert davantage d'énergie.

⁴ Policy Handbook, Objectif stratégique No 03

c. Opérationnalité

Le personnel de la Défense est susceptible d'être déployé partout dans le monde.

Dès lors, une meilleure compréhension et une meilleure sensibilisation aux valeurs, aux convictions et aux comportements des autres ainsi qu'une meilleure compréhension de ses propres valeurs etc. constituent des facteurs déterminants pour la réussite des opérations. Cela permet d'appréhender des situations qui sortent de leur cadre de référence sans tomber dans le travers d'une vision réductrice des individus issus d'autres cultures. Cela contribue également à améliorer la coopération internationale.

Le lien avec le thème de l'identité culturelle⁵ est essentiel. L'identité culturelle doit en effet être prise en compte dans un contexte et une culture donnés.

d. Recrutement

Une organisation connue pour être attentive à la thématique de l'orientation sexuelle est un employeur attractif. Cela permet à la Défense, lors du recrutement et de la sélection, de mieux prendre en compte l'offre disponible sur le marché du travail et de réaliser une meilleure sélection. Elle dispose ainsi d'un éventail plus large de compétences et manifeste sa volonté d'être le reflet de la population. Il est donc logique qu'elle soit ouverte à tous.

Le recrutement est influencé par l'attrition et la rétention du personnel. Il ne suffit pas de faire montre de bonne volonté et de prendre des mesures en vue d'augmenter le potentiel de recrutement. Il convient également d'agir pour que le personnel s'intègre dans la Défense, qu'il reste motivé et puisse s'y épanouir pleinement.

e. Motivation

La conduite d'une politique qui tient compte de l'orientation sexuelle implique que tous les membres du personnel disposent de chances égales et soient encouragés de la même manière. Une telle politique contribue à la satisfaction et à la motivation des membres du personnel dès lors qu'ils se sentent estimés à leur juste valeur.

f. Relations interpersonnelles

Un détachement mixte peut influencer le comportement au sein du groupe de manière différente. Un groupe hétérogène peut fournir de meilleures prestations. Les interactions individuelles doivent toutefois répondre à certaines règles afin d'éviter tout comportement inacceptable tel que le sexisme, la violence, le harcèlement moral ou sexuel, ou toute autre forme de comportement inapproprié.

Le risque potentiel de conflits interpersonnels résultant de la présence d'holebis ne diminue en rien la plus-value offerte par la présence d'une équipe de composition diverse au sein d'un même groupe.

4. Domaines d'action de l'orientation sexuelle dans la politique de Diversité

La politique de Diversité s'articule autour de 5 domaines d'action : le leadership et les attributions, le recrutement, la formation et l'entraînement, les opérations, et la communication.

Le thème de l'orientation sexuelle est lié de manière indissociable aux autres thèmes. Dans un contexte déterminé et dans une culture donnée, il est possible qu'une personne soit, à un moment donné, plus sensible aux aspects de genre, à son identité culturelle, à son orientation sexuelle ou à son handicap éventuel, etc.

⁵ DGHR-SPS-CULTID-001

a. Leadership & attributions

La condition sine qua non de la réussite du processus de sensibilisation à la thématique de l'orientation sexuelle est l'engagement et la volonté de chaque membre de la hiérarchie.

Le but final consiste à mobiliser la Défense dans son ensemble. Il est donc logique qu'elle soit ouverte à tous les membres de son personnel.

La hiérarchie doit s'investir en vue de lever les tabous qui existent à la Défense sur ce thème et de diminuer la résistance.

Les chefs sont responsables du bien-être de leur personnel. Ils doivent permettre aux holebis de rompre avec leur sentiment d'isolement relatif.

En outre, DG HR, DG Fmn et ACOS IS garantiront la neutralité de la procédure de sélection, lors de l'enquête de sécurité, l'attribution de la fonction et l'avancement.

b. Recrutement

La Défense doit continuellement attirer de nouvelles recrues afin de maintenir sa capacité opérationnelle. C'est pourquoi la Défense cherche à atteindre et à motiver tous les groupes cibles. Elle accorde une attention particulière à l'intégration des membres de ces groupes en son sein afin d'assurer sa pérennité et de maintenir son opérationnalité.

Il existe, au sein de la communauté holebi, des candidats de valeur qui envisagent peut-être une carrière à la Défense. Il faut qu'il soit clair qu'ils sont les bienvenus à la Défense.

Afin de soutenir cet objectif, les campagnes de recrutement peuvent insister sur le fait que toutes les fonctions sont accessibles à tous, sans discrimination.

c. Formation et entraînement

La préoccupation en matière d'orientation sexuelle se traduit dans le domaine de la formation et de l'entraînement :

- (1) par une sensibilisation constante du personnel à la thématique de l'orientation sexuelle, à ses aspects et à ses implications. Cette sensibilisation doit permettre de surmonter les craintes, de diminuer les résistances et de développer une vision de la réalité plus nuancée et moins réductrice. Cela ne peut, à terme, que faciliter la coexistence, le "vivre ensemble" au sein de la Défense;
- (2) par une sensibilisation constante du personnel aux valeurs de la Défense⁶ avec une attention particulière pour la valeur « respect »;
- (3) par des formations spécifiques dans le domaine de l'orientation sexuelle (cadre de référence, préjugés, stéréotypes, homophobie, etc.).

d. Opérations

L'orientation sexuelle d'un membre du personnel ne joue aucun rôle pendant un engagement opérationnel. Il appartient au commandement de réagir de manière adéquate si des problèmes devaient tout de même naître à ce propos.

e. Communication

La thématique de l'orientation sexuelle nécessite une communication tant interne qu'externe.

⁶ DGHR-SPS-DIVMGT-001, Chapitre I^{er}, Par 103, b. (4).

(1) Interne

La communication interne dans tous ses aspects (chaîne hiérarchique, intranet, revue du personnel, etc.) a pour but de sensibiliser et d'attirer l'attention sur l'importance, l'opportunité, la nécessité de mener une politique relative au thème de l'orientation sexuelle et d'informer le personnel quant aux initiatives et actions planifiées.

La communication sur ce sujet contribue à faire disparaître les stéréotypes et les préjugés et aide à rompre l'isolement que ressent parfois le personnel concerné. C'est pourquoi cette communication doit être ouverte et exempte de toute censure.

(2) Externe

La Défense doit également informer le public externe de sa position concernant l'orientation sexuelle et des initiatives prises dans ce domaine. Ceci est bénéfique pour l'image de la Défense en général et pour son image en tant qu'employeur en particulier, et ce, tant en Belgique qu'à l'étranger.

Des actions spécifiques dans ce domaine figurent dans le Plan d'action annuel de la communication de la Défense (CAP).

5. Instruments et acteurs de la mise en œuvre du thème de l'orientation sexuelle**a. DG HR - Dir Gen HR**

Le Directeur général HR formule à l'adresse du CHOD des recommandations pour l'application des dispositions légales et réglementaires en matière de diversité en vigueur en Belgique et assure l'intégration de la politique de Diversité au sein de la Défense.

b. DG HR - HRM-Pol

A pour mission d'élaborer, de présenter, de mettre en œuvre et d'assurer le suivi du thème de l'orientation sexuelle, en tant que partie intégrante de la politique de diversité, dans les différents domaines fonctionnels (rôle conceptuel).

Les instruments pour une politique inclusive⁷ comportent trois volets⁸ :

- (1) mainstreaming : par le développement d'une politique inclusive ou l'adaptation d'une politique existante.
- (2) managing : par la promotion interne d'une politique inclusive et l'introduction de la justification d'une mise en œuvre réussie. Ceci est éventuellement possible par :
 - (a) l'introduction dans les tâches du management du soutien à un environnement inclusif et d'appui pour tout le personnel holebi à la Défense ;
 - (b) la collaboration avec des réseaux holebis et des organisations actives dans le domaine de l'égalité des chances ;
 - (c) la création de « banques de données de politiques » où des organisations peuvent échanger des expériences et des bonnes pratiques dans le cadre de la mise en œuvre de nouvelles stratégies inclusives ;
 - (d) etc.
- (3) measuring : en suivant le processus d'inclusion et en évaluant l'évolution.

⁷ Inclusion : insertion dans la société de certaines minorités sur la base de droits et devoirs équivalents

⁸ Réf. 1. d. (3) (a).

c. Groupe de pilotage Diversité

Le Groupe de pilotage, comprenant des membres des ACOS, DG, du Cabinet MOD et CHOD, est mandaté :

- (1) pour coordonner et appuyer l'élaboration du thème de l'orientation sexuelle à la Défense;
- (2) pour veiller à l'application et à l'exécution du thème de l'orientation sexuelle dans la politique de Diversité.

d. Frequently Asked Questions (FAQ)

Les FAQ comprenant des questions spécifiquement axées sur l'orientation sexuelle peuvent être consultées sur l'intranet de la DG HR - Diversité.

<http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/home.aspx>

6. Procédure de plaintes

La ligne hiérarchique est responsable du bien-être du personnel. Tout membre du personnel qui, sur le lieu de travail, constate des faits qui indiquent l'existence ou qui estime faire l'objet de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, ou de violence, de harcèlement moral ou sexuel (actes, attitude et/ou propos), peut faire appel **en première instance** à sa ligne hiérarchique. Le membre du personnel qui ne se sent pas suffisamment aidé par cette dernière, peut recourir à diverses procédures. Un aperçu de ces différentes procédures, en ce compris la ligne hiérarchique, figure ci-dessous :

a. Le Service de gestion des plaintes de la Défense (SGP)

Le SGP peut être contacté pour toute demande ou plainte qui concerne la Défense. Il dispose d'un numéro vert : 0800 DEF4U/0800 33348. Le SGP dispose également d'une cellule de médiateurs pour aider à la résolution de conflits (en faisant du coaching par exemple). Leur expertise est en premier lieu mise à la disposition de la chaîne hiérarchique et du gestionnaire des plaintes mais elle est aussi mise à profit de l'ensemble du personnel.

Le service de gestion des plaintes peut être contacté via :

<http://intranet.mil.intra/sites/SGPKM/Pages/DKM.aspx>

b. ACOS WB

Les directives ci-dessous traitent de l'organisation et des procédures applicables au sein de la Défense en matière de violence, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail :

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

c. Centre interfédéral pour l'égalité des chances - Centre fédéral de la migration

Le Centre est compétent pour traiter les plaintes relatives aux discriminations basées sur l'orientation sexuelle.

<http://www.diversite.be/victime-de-discrimination-0>