



LA DÉFENSE

Direction Générale Human Resources

---

DGHR-SPS-HOLEBI-001  
Ed 001 / Rev 001 - 05 Jan 21

## 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
001	001	05 Jan 21	Actualisation de la version précédente, ajout d'éléments
Révision périodique : 48 m			
Nombre total de pages : 12 Pas d'annexes			

Groupe cible de la directive						
Niv	BHK	Qualification	AND/OR	Org	Fonction	Connaissance
					ALL	NEED
Domaine d'application : quand et où est-ce applicable ?						
Liste de mots clefs : anti-discrimination; bisexuel; coming in; coming out; hétéronormativité, hétérosexuel; homophobie; homosexuel; outing; respect; tolérance de façade; orientation sexuelle; identité sexuelle; tabou; tolérance						
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.....	4
	a. Coming in - Coming out - Outing.....	4
	b. Discrimination et critères protégés.....	5
	c. L'expression de genre.....	5
	d. L'identité de genre.....	5
	e. Homophobie.....	6
	f. Mécanismes.....	6
	g. Orientation sexuelle.....	6
	h. Sexisme.....	7
	i. Tabou.....	7
	j. Transgenre.....	7
3.	Contexte.....	7
	a. Image de marque - identité.....	8
	b. Fonctionnement de la Défense.....	8
	c. Opérationnalité.....	8
	d. Recrutement.....	8
	e. Motivation.....	8
	f. Relations interpersonnelles.....	9
4.	Domaines d'action de l'orientation sexuelle dans la politique de diversité.....	9
	a. Leadership & attributions.....	9
	b. Recrutement.....	9
	c. Formation et entraînement.....	9
	d. Opérations.....	10
	e. Communication.....	10
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. Belgian Defence Rainbow Community asbl (BELDEFRAFAC).....	11
	e. Frequently Asked Questions (FAQ).....	11
6.	Procédure de plaintes.....	11
	a. Interne.....	11
	b. Externe.....	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 ».

Hormis les dispositions légales, la Défense souscrit, avec la présente SPS, à l'une des valeurs du Mil et du membre du Pers civil, à savoir « le respect<sup>1</sup> » 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 homophobe. 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

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) CHOD-APG-POLICY-CDOS-001, Policy Handbook, fiche « La 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

ACWB-SPS-PSYSOC-001, Les Risques Psychosociaux au Travail.

## 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

<sup>1</sup> DGHR-SPS-DIVMGT-001, Chapitre 1, Par. 103. b. (4)

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. Discrimination et critères protégés**

La législation anti-discrimination avec les lois fédérales parle de « critères protégés ». La discrimination au sens large de chacun de ces critères est interdite et punissable.

(1) Les critères protégés en vertu de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination sont :

âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine sociale.

(2) Les « critères raciaux » protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie sont :

prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (juive), origine nationale ou ethnique.

(3) Le critère protégé selon la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est le sexe, en incluant toutes les différences de traitement en lien avec le sexe :

grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, procréation médicalement assistée, changement de sexe, identité de genre, expression du genre ou des caractéristiques sexuelles, paternité, comaternité, sexisme.

Une différence de traitement sur base des « critères protégés » mentionnés ci-dessus est considérée par ces lois comme une distinction directe<sup>1</sup> sur base de ces critères protégés.

Une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

**c. L'expression de genre**

Ce terme renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtements, langage, comportements, etc.) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre.

**d. L'identité de genre**

Ce terme renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel de chacun/chacune par rapport à son propre genre ou rôle de genre, qu'il corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.

<sup>1</sup> La situation qui se présente lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur la base de l'un des critères protégés

**e. 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 base de son orientation homosexuelle.

**f. 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 façade<sup>1</sup>**

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) on est personnellement confronté à la sexualité holebi ;
  - (ii) on donne subitement corps de manière concrète à cette égalité de droits.

**(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.

**g. Orientation sexuelle<sup>2</sup>**

L'orientation sexuelle est définie en fonction du sexe de la ou des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attirance 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 :

<sup>1</sup> La tolérance de façade concerne aussi d'autres groupes minoritaires.

<sup>2</sup> 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.

(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.

**h. Sexisme**

Le sexisme s'entend de tout geste<sup>1</sup> 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.

**i. Tabou**

Quelque chose qui est considéré comme inadéquat à utiliser ou à 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.

**j. Transgenre**

Le transgénérisme est un thème de genre et fait partie de la diversité du genre.

Le thème transgenre requiert une explication distincte qui est traitée plus en détail dans le document DGHR-GID-GENDER-001, *Transgenre dans la politique de diversité*.

### **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.

<sup>1</sup> Une situation qui se produit, de façon verbale ou non verbale, lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur base de son sexe. En bref, il est sexiste de mépriser une personne parce qu'elle ne remplit pas le rôle attendu des femmes et des hommes dans notre société.

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 sociale de la Défense et à la création d'une assise sociétale plus large.<sup>1</sup>

**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.

**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 culturelle<sup>2</sup> 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.

<sup>1</sup> Policy Handbook, Objectif stratégique n°03

<sup>2</sup> DGHR-SPS-CULTID-001



**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 cinq domaines d'action : le leadership et les attributions, le recrutement, la formation et l'entraînement, les opérations, et la communication.

Avec le thème de l'orientation sexuelle, la Défense considère son personnel dans une perspective intersectionnelle. Nous ne sommes pas seulement des femmes ou des hommes, mais nous nous différencions aussi par notre genre, notre identité culturelle, notre classe sociale, notre handicap, notre orientation sexuelle, nos différents rôles sociaux, notre religion... Ces différences d'intersection ont un impact majeur sur chaque membre du personnel et sur la société.

En agissant de manière intersectionnelle, la Défense est attentive aux différences qui déterminent les chances de son personnel.

**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.

**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 <sup>1</sup> avec une attention particulière pour la compétence comportementale générique « respecter les autres », ce qui signifie « tenir compte des caractéristiques des autres et traiter les autres avec 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.

##### (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 inclusive<sup>2</sup> comportent trois volets<sup>3</sup> :

<sup>1</sup> DGHR-SPS-DIVMGT-001, Chapitre 103, b. (4)

<sup>2</sup> Inclusion : insertion dans la société de certaines minorités sur la base de droits et devoirs équivalents

<sup>3</sup> Réf. 1. d. (3) (a).

- (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.
- c. Groupe de pilotage Diversité**
- Le groupe de pilotage, comprenant des membres des ACOS, DG, Composantes, 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. Belgian Defence Rainbow Community asbl (BELDEFRAF)**

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

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

Site web : [www.beldefrac.be](http://www.beldefrac.be) - Courriel : [info@beldefrac.be](mailto:info@beldefrac.be)

**e. 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.

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

## **6. Procédure de plaintes**

La ligne hiérarchique est responsable du bien-être du personnel. Lorsqu'un membre du personnel constate sur le lieu de travail des faits indiquant l'existence de discrimination, ou qu'il estime faire l'objet de discrimination basée sur l'orientation sexuelle ou faire l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel, il peut faire appel **en première instance** à sa ligne hiérarchique. Lorsque le membre du personnel se sent insuffisamment aidé par sa ligne hiérarchique, il peut faire appel à une procédure interne ou externe.

**a. Interne**

DG H&WB : ACWB-SPS-PSYSOC-001, Les Risques Psychosociaux au Travail

**b. Externe**

- (1) Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia) est compétent pour traiter les plaintes pour discrimination basée sur les critères suivants : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance, origine nationale ou ethnique, âge, orientation sexuelle, état civil,

naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine sociale.

Site web : <https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le>

- (2) L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est compétent pour traiter les plaintes pour discrimination basée sur le sexe et sur tous les éléments en lien avec le sexe : grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, procréation médicalement assistée, changement de sexe, identité de genre, expression du genre ou des caractéristiques sexuelles, paternité, comaternité, sexisme.

Site web : [https://apps.digital.belgium.be/forms/show\\_/igvm/complaint/latest?lng=fr](https://apps.digital.belgium.be/forms/show_/igvm/complaint/latest?lng=fr)