

► **Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail - Guide d'apprentissage**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première publication 2022

Les publications du Bureau international du Travail bénéficient du droit d'auteur en vertu du Protocole 2 de la Convention universelle sur le droit d'auteur. Néanmoins, de courts extraits peuvent en être reproduits sans autorisation, à condition d'en indiquer la source. Pour les droits de reproduction ou de traduction, la demande doit être adressée aux Publications de l'OIT (droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courrier électronique à l'adresse : rights@ilo.org. Le Bureau international du Travail accueille favorablement ces demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de droits de reproduction peuvent en faire des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cet effet. Pour connaître l'organisation des droits de reproduction dans votre pays, consulter le site www.ifrro.org

Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail - Guide d'apprentissage

ISBN : 9789220371497 (imprimé) ; 9789220371503 (PDF)

Aussi disponible en anglais: *Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide*, ISBN : 9789220367261 (imprimé) ; 9789220367278 (PDF) et en espagnol: *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*, ISBN: 9789220371510 (imprimé); 9789220371527 (PDF)

Les désignations employées dans les publications de l'OIT, conformément à la pratique des Nations unies, et la présentation des documents qui y figurent n'impliquent l'expression d'aucune opinion de la part du Bureau international du Travail en ce qui concerne le statut juridique d'un pays, d'une région, d'un territoire ou de ses autorités, ou la délimitation de ses frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe uniquement à leurs auteurs, et leur publication ne constitue pas une approbation par le Bureau international du travail des opinions qui y sont exprimées.

La référence aux noms d'entreprises et de produits et procédés commerciaux n'implique pas leur approbation par le Bureau international du travail, et le fait de ne pas mentionner une entreprise, un produit ou un procédé commercial particulier n'est pas un signe de désapprobation.

Des informations sur les publications et les produits numériques de l'OIT sont disponibles à l'adresse suivante : www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

- ▶ **Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail - Guide d'apprentissage**

LGBTIQ+

sigle qui désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer. Le signe + permet d'inclure les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles sont différentes et qui utilisent d'autres termes pour s'identifier.

GAY

homme éprouvant une attirance romantique, émotionnelle et/ou physique permanente pour les hommes; également utilisé pour désigner une femme éprouvant une attirance pour les autres femmes.

INTERSEXE

personne née avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions types des corps masculin et féminin. Intersexe est un terme générique utilisé pour décrire un large éventail de variations corporelles naturelles. Il existe plus d'une quarantaine de variations intersexes; selon les estimations des experts, les personnes nées avec des traits intersexes représentent entre 0,5 et 1,7 pour cent de la population.

LESBIENNE

femme éprouvant une attirance romantique, émotionnelle et/ou physique permanente pour les femmes.

BISEXUEL(LE)

personne pouvant éprouver une attirance romantique, émotionnelle et/ou physique pour plus d'un genre.

TRANS/TRANSGENRE

terme utilisé par certaines personnes dont l'identité de genre est différente de celle qui est généralement associée au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Les termes trans, transgenre et non binaire sont des termes génériques couvrant un ensemble de mots utilisés pour décrire un ressenti de genre différent du sexe assigné à la naissance et/ou du genre attribué à une personne par la société, que celle-ci se sente homme, femme, en transition, simplement «trans» ou «transgenre», de genre différent ou sans genre.

QUEER

terme longtemps porteur d'une connotation négative que certaines personnes se sont réapproprié, et qui est considéré comme englobant un large éventail d'orientations sexuelles, d'identités de genre et d'expressions de genre. Il peut être utilisé en tant que terme générique pour désigner des personnes ayant une orientation sexuelle, une expression de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC) différentes, ou se substituer à la phrase «personne ayant une orientation sexuelle, une expression de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC) différentes» ou au sigle LGBT. Le terme «queer» est utilisé par de nombreuses personnes qui ne se sentent pas en conformité avec les normes économiques, sociales et politique d'une société donnée du fait de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre.

Présentation du guide

De quoi s'agit-il ?

Le présent guide est destiné à orienter les efforts visant à promouvoir des environnements de travail inclusifs pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer (LGBTIQ+), et à appuyer les mesures déjà mises en œuvre dans ce sens.

À qui s'adresse ce guide ?

Le présent guide a été spécialement élaboré à l'intention des mandants de l'OIT – gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. Il apportera également une aide aux personnes physiques (employés, employeurs, responsables et décideurs) et pourra être utilisé dans tous les lieux de travail, organismes de formation et organisations de la société civile en vue de créer un monde du travail qui inclut les personnes LGBTIQ+.

Pourquoi un tel guide ?

Victimes au quotidien de violence, de harcèlement, de stigmatisation et de discrimination dans de nombreux pays, les travailleurs LGBTIQ+ se voient souvent refuser des possibilités tout au long de leur vie professionnelle. L'OIT s'emploie à promouvoir le travail décent pour tous, en veillant à ce que personne ne soit laissé de côté. Outre le fait que le respect des droits humains et du droit au travail de tous, y compris les LGBTIQ+, revêt une importance fondamentale, les travaux de recherche menés jusque-là montrent tous l'intérêt qu'il y a d'investir dans la diversité sur le lieu de travail. Il ressort de ces travaux que la lutte contre la discrimination et la promotion de l'inclusion ont des effets positifs qui entraînent une amélioration de la productivité au travail, de la satisfaction au travail et du bien-être personnel et social, et dopent le moral général de la main d'œuvre.

Comment utiliser ce guide ?

Le présent guide est une introduction à la thématique des personnes LGBTIQ+ dans le monde du travail. Il se compose de trois parties complétées par des appendices. Il a été conçu pour permettre un apprentissage autonome modulable en fonction de l'environnement de travail de l'apprenant. Celui-ci est invité, à la fin de chaque partie, à faire une série de courts exercices. Chaque personne ou organisation/lieu de travail construira son propre cours. Tous les chapitres contiennent des exemples et des références, et proposent des liens vers différentes ressources d'apprentissage. Il faut compter entre quatre et six heures pour suivre la formation complète.



Préface

Le but de l'OIT consistant à faire progresser la justice sociale et à promouvoir le travail décent ne peut être atteint sans la protection des droits au travail pour toutes les personnes ni la fin de la discrimination, quel qu'en soit le motif, y compris l'orientation sexuelle et l'identité de genre (SOGI). Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer, ainsi que les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre ou les caractéristiques sexuelles sont différentes et qui utilisent d'autres termes pour s'identifier (LGBTIQ+) qui travaillent connaissent discrimination, exclusion, violence et harcèlement tout au long du cycle de l'emploi, de la part de collègues de travail et de supérieurs, ainsi que de clients et d'usagers. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre se conjugue souvent avec une discrimination fondée sur d'autres motifs tels que la race, la santé et la situation économique.

En 2021, la Conférence internationale du Travail a adopté une [Résolution concernant les inégalités et le monde du travail](#) dans laquelle elle fait observer que la discrimination, notamment sous ses formes systémiques, multiples et croisées, est toujours une dimension constante et répandue des inégalités ainsi que l'une de leurs causes profondes. Le présent guide d'apprentissage, intitulé *Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail - Guide d'apprentissage*, est un outil qui contribue à la promotion de l'égalité et de la non-discrimination pour toutes et tous, y compris les personnes LGBTIQ+. Il fournit des informations sur les difficultés rencontrées et la discrimination subie et oriente les mesures à prendre pour prévenir et combattre la discrimination, la stigmatisation et l'exclusion des personnes LGBTIQ+ dans le monde du travail.

La recherche montre que la lutte contre la discrimination et la promotion de l'inclusion améliorent la productivité au travail, la satisfaction au travail, le bien-être personnel et social, ainsi que la moralité.

L'omniprésence de la discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+ dans les pays et les cultures montre bien qu'il est vital de forger des ripostes locales pour garantir l'égalité de chances et de traitement au travail, aujourd'hui plus que jamais en raison des inégalités déjà profondément ancrées et aggravées par la pandémie de COVID-19.

Nous espérons que le présent guide servira à toutes et tous à se battre pour un monde du travail plus juste, plus équitable et plus égal.

Chidi King

Chef
Service des questions de genre, de l'égalité,
de la diversité et de l'inclusion
ILO, Genève

Manuela Tomei

Directrice
Département des conditions de travail
et de l'égalité
BIT, Genève

Table des matières

Préface	7
List d'acronymes et d'abréviations	11
Remerciements	12
Résumé	13
Introduction	21
A. Les personnes LGBTIQ+ et le monde du travail	27
A.1 Situation dans le monde	29
A.2 Discrimination et travailleurs LGBTIQ+	27
A.3 Protections juridiques pour les personnes LGBTIQ+	32
B. Progrès sur la voie d'un monde du travail inclusif pour les personnes LGBTIQ+	37
B.1 Évolution de la situation des personnes LGBTIQ+ au travail	37
B.2 Diversité et inclusion dans le monde du travail	38
C. La voie à suivre: de la théorie à la pratique	45
C.1 Agir au moyen de partenariats	45
C.2 Gouvernements et agents de l'État	49
1. Examiner les politiques	49
2. Mener des consultations avec les communautés LGBTIQ+	51
3. Aller à la rencontre des personnes LGBTIQ+ dans l'économie informelle	52
C.3 Organisations d'employeurs et employeurs	53
1. Les avantages commerciaux de l'inclusion des LGBTIQ+	53
2. Le dialogue avec les personnes LGBTIQ+	54
3. La création d'un lieu de travail inclusif et accueillant	56
4. La collecte de données pour connaître votre personnel et suivre les progrès s'agissant de l'inclusion des LGBTIQ+	58
C.4 Travailleurs et organisations de travailleurs	60
1. Liberté syndicale et consultation avec des travailleurs divers	60
2. Négociation collective pour les droits des travailleurs LGBTIQ+	61
3. Possibilités de travail en réseau et d'apprentissage	62
C.5 Mesurer l'inclusion des LGBTIQ+	64
Conclusion	67
Annexes	70
Annexe 1: Mots, concepts et terminologie	71
Annexe 2: Exercices par chapitre	81
Annexe 3: Notes aux cadres, éducateurs, personnel des ressources humaines et décideurs	94
Annexe 4: Formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail	95
Annexe 5: Normes de conduite à l'intention des entreprises pour réduire la discrimination à l'égard des LGBTIQ+	96
Annexe 6: Exemple de questions pour la collecte de données	98
Annexe 7: Évaluation du guide d'apprentissage	103
Annexe 8: Remerciements aux participants aux tests sur le terrain	104
Annexe 9: Sources d'informations supplémentaires	105
Annexe 10: Outils servant l'apprentissage, la formation et l'action dans le but de faire reculer la discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+	106
Annexe 11: Principales références	108

Liste des figures

Figure 1: Aperçu du contenu.	24
Figure 2: Problèmes potentiels dans le cycle de l'environnement professionnel pour les personnes LGBTIQ+ aux niveaux suivants	41
Figure 3: Approche intégrée pour combattre la violence dans le monde du travail	47
Figure 4: Les cinq dimensions de l'inclusion de l'indice LGBTI.	64

Liste des tableaux

Tableau 1: Plan d'apprentissage	25
Tableau 2: Difficultés concernant la collecte de données	58
Tableau 3: Indicateurs relatifs à l'inclusion des LGBTIQ+	65

List d'acronymes et d'abréviations

BIT	Bureau international du Travail
CAPRI	Caribbean Policy Research Institute
GDP	produit intérieur brut
GEDI	Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion du BIT
GSM	minorités sexuelles et de genre
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ILGA	Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes
LBT	personnes lesbiennes, bisexuelles et transgenres
LGBT	personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres
LGBTIQ+	personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer. Le signe + permet d'inclure les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre ou les caractéristiques sexuelles sont différentes et qui utilisent d'autres termes pour s'identifier.
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectif de développement durable
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SIDA	syndrome de l'immunodéficience acquise
SOGI	orientation sexuelle et identité de genre
SOGIESC	orientation sexuelle, identité de genre, expression du genre et caractéristiques sexuelles
VIH	virus de l'immunodéficience humaine

Remerciements

Le présent guide a été élaboré par le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Il a été établi par Ken Morrison, consultant international, sous la supervision générale d'Olga Gómez Alcázar et de Brigitte Zug-Castillo du GEDI. Christina Dideriksen a apporté sa contribution dans les domaines de l'édition et de la recherche. L'élaboration du présent document s'est fondée sur une version qu'avait rédigée Sheherezade Kara, consultante, sous la supervision de Kofi Amekudzi et de Gurchaten Sandhu.

Lisa Wong et Gurchaten Sandhu, du Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) du Département du BIT de la gouvernance et du tripartisme, sont ici particulièrement remerciés pour leurs conseils, leur appui et leurs contributions techniques.

Les collègues suivants du BIT ont également apporté des contributions techniques, des orientations et des exemples de bonnes pratiques précieux:

Afsar Syed Mohammad, Martin Oelz, Dirkje Schaaf, Emanuela Pozzan, Laura Addati et Ilka Schoellmann (GEDI), Anna Biondi, Faustina Van Aperen, Victor Ricco Hugo, Rafael Peels et Jesus Garcia (Bureau des activités pour les travailleurs, ACTRAV), Jae-Hee Chang (Bureau des activités pour les employeurs, ACT/EMP), Lou Tessier (Département de la protection sociale, SOCPRO), ainsi que Cécile Balima et Pierre-François Recoing (Département des normes internationales du travail, NORMES).

Le BIT tient à remercier Jeff O'Malley (Programme des Nations Unies pour le développement, PNUD), Richard Burzynski (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, ONUSIDA), Clifton Cortez (Banque mondiale) et Mary Ann Torres (Conseil international des ONG de lutte contre le sida) pour leurs contributions précieuses.

Le présent guide a été soumis à l'épreuve auprès d'un large éventail de parties prenantes, dont des organismes publics et des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui ont apporté de précieuses contributions. Cela a été possible grâce aux orientations et à la coordination de Simphiwe Mabhele (OIT - Afrique du Sud), Rulian Wu (OIT - Chine) et James Yang (PNUD - Chine). Voir [annexe 8](#) pour les remerciements aux participants aux tests sur le terrain.

Résumé

La non-discrimination et l'égalité de chances et de traitement sont au cœur du mandat de l'OIT qui vise à «parvenir à la justice sociale et à promouvoir le travail décent pour tous».

Le présent guide a pour objet de contribuer aux efforts menés en faveur d'un monde équitable pour tous en mettant un terme aux inégalités, à l'exclusion et à la discrimination dont sont victimes les personnes LGBTIQ+ dans le monde du travail.

Ce guide a été conçu comme un outil d'auto-apprentissage pour les mandants de l'OIT – gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. Il sera également utile aux organisations de la société civile qui œuvrent en vue de mettre un terme à la discrimination et à l'exclusion.

Il peut également être utilisé en tant qu'outil de formation puisqu'il contient liens vers des ressources et des exercices pertinents.

Exercice

Réfléchissez aux questions suivantes:

- Comment les personnes LGBTIQ+ sont-elles traitées en général/le plus souvent dans votre pays?
- Comment les personnes LGBTIQ+ sont-elles traitées au travail par leurs collègues, leur hiérarchie ou les clients?
- Les communautés LGBTIQ+ sont-elles réprimées pénalement? Ou sont-elles protégées par la loi/des politiques?
- Les personnes qui œuvrent pour l'inclusion des personnes LGBTIQ+ s'exposent-elles à un risque de préjudice?

Escriba sus propias notas. Piense en qué puede hacerse para introducir cambios positivos. ¿Puede emprender usted alguna iniciativa en su lugar de trabajo?



Mettre fin à la discrimination et aux inégalités de traitement dont sont victimes les personnes LGBTIQ+ dans le monde du travail

Dans le monde entier, les personnes LGBTIQ+ sont victimes d'actes de harcèlement, de violence et de discrimination du fait de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles. L'OIT a rassemblé des informations sur les différentes façons dont ces actes touchent les personnes LGBTIQ+ au travail, essentiellement dans le cadre de travaux de recherche menés en Afrique du Sud, en Argentine, au Costa Rica, en France, en Indonésie et en Thaïlande.¹

Les formes multiples et croisées de discrimination aggravent les expériences – par exemple, lorsqu'une personne LGBTIQ+ est en situation de handicap ou est atteinte d'une maladie telle que le VIH, la tuberculose ou le COVID-19, ou lorsqu'elle appartient à une minorité ethnique ou raciale. Selon les résultats d'une enquête menée auprès de quelque 20 000 personnes LGBTIQ+ dans 138 pays, 47 pour cent des personnes interrogées connaissaient des difficultés économiques en raison de la pandémie de maladie à coronavirus, parmi lesquelles un quart ne pouvaient pas subvenir à leurs besoins essentiels. Au moment de l'enquête, 13 pour cent des personnes interrogées avaient déjà perdu leur emploi et 21 pour cent s'attendaient à le perdre à brève échéance.²

¹ OIT 2015.

² ONUSIDA 2020a et 2020b

Dans une résolution adoptée en décembre 2021, la Conférence internationale du Travail souligne que la discrimination, notamment sous ses formes systémiques, multiples et croisées est toujours l'une des causes profondes des inégalités. Elle préconise la mise en place d'une stratégie visant à combattre les inégalités dans le monde du travail de manière à garantir l'égalité de genre et la non-discrimination, et à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion.³

Discrimination à l'égard des personnes LGBTI sur le lieu de travail: situation en Chine, aux Philippines et en Thaïlande



Dans le cadre d'une enquête menée en 2018 par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le BIT, 21 pour cent des personnes interrogées en Chine, 30 pour cent des personnes interrogées aux Philippines, et 23 pour cent des personnes interrogées en Thaïlande ont déclaré être victimes de harcèlement, d'actes d'intimidation ou de discrimination au travail en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles. Un grand nombre de répondants pensaient s'être vu refuser un emploi du fait de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre, et plus des deux tiers ont indiqué avoir lu des offres d'emploi dont les exigences requises pour le poste excluaient explicitement les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI).

Source: PNUD et OIT 2018.

Évolution de la protection juridique des personnes LGBTIQ+

Les lois qui pénalisent les personnes LGBTIQ+ sont en train de changer, quoique de manière progressive. En 2021, seuls 29 pays reconnaissent légalement l'égalité de mariage, tandis que 34 pays reconnaissent le partenariat entre personnes de même sexe. Onze pays mentionnaient expressément l'orientation sexuelle dans leurs dispositions constitutionnelles relatives à la non-discrimination. Des lois interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sur le lieu de travail sont adoptées dans toutes les régions du monde. En décembre 2020, 81 États Membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) garantissaient une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi.⁴

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) reconnaît que la discrimination constitue une violation des droits de l'homme.⁵ Les normes internationales du travail de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, sauf mention contraire expressément contenue dans leurs dispositions. L'article 1, paragraphe 1 a), de la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, dans tous les secteurs de l'économie, protège expressément contre la discrimination fondée sur le sexe. Outre les sept motifs de discrimination interdits énoncés audit paragraphe, la convention no 111 prévoit la possibilité pour les États Membres de spécifier d'autres motifs, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés, dans le cadre de l'application de la convention (article 1, paragraphe 1 b)).

3 Pour plus d'informations, consulter le site web de l'OIT, ILC.109/Compte rendu no 9A (Rev.1): Résolution et conclusions concernant les inégalités et le monde du travail (ilo.org).

4 ILGA World 2020.

5 La Déclaration couvre les droits civils et politiques, tels que le droit à la vie, le droit à la liberté, le droit à la liberté d'expression et le droit à la vie privée, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels, tels que le droit à la sécurité sociale, le droit à la santé et le droit à l'éducation. Elle se compose de 30 articles énonçant les droits fondamentaux de la personne humaine, notamment le droit à l'éducation, le droit d'organisation, le droit au travail et le droit d'être traité équitablement. Elle couvre également la liberté de mouvement, de réunion, d'expression et de religion. Pour plus d'informations, consulter le site web de l'ONU: <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

La Recommandation de l'OIT (no 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010,⁶ dispose que «des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue [...] de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle».

La convention de l'OIT (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, reconnaît le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle dispose, dans son article 6, que «[t]out Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail».

Une protection sociale inadaptée aux besoins des personnes LGBTIQ+

La recommandation de l'OIT (no 202) sur les socles de protection sociale, 2021, reconnaît que la sécurité sociale est un outil important pour prévenir et réduire la pauvreté, les inégalités, l'exclusion sociale et l'insécurité sociale, pour promouvoir l'égalité des chances, l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité raciale et pour soutenir la transition de l'emploi informel à l'emploi formel. Les programmes de protection sociale devraient être revus sous l'angle de l'inclusivité, afin de garantir la prise en compte effective des personnes LGBTIQ+, des personnes en situation de handicap, des personnes vivant avec le VIH, et d'autres groupes marginalisés dans les mesures de protection sociale. Les obstacles que rencontrent les personnes LGBTIQ+ dans l'accès aux services de protection sociale devraient être recensés et éliminés.

Selon les propos d'une personne interrogée dans le cadre de l'étude de l'OIT intitulée *Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households*: («Accès à la protection sociale et effets de cette protection pour les travailleurs vivant avec le VIH et les membres de leur foyer»):

Certains de nos amis transgenres ont tellement peur d'être discriminés par les prestataires de services, tant à l'hôpital que dans d'autres organismes de protection sociale, qu'ils ne se donnent même pas la peine d'essayer d'accéder à ces services. Ils savent juste qu'ils seront maltraités par le personnel.

Les personnes LGBTIQ+ doivent être prises en compte dans les stratégies en matière de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail

Égalité, diversité et inclusion sont les fondements du principe consistant à ne laisser personne de côté qui a été consacré dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'inclusion des personnes LGBTIQ+ au travail a des effets positifs qui ont été confirmés par plusieurs études internationales,⁷ et constitue également un atout sur le plan économique.

6 Pour plus d'informations, consulter le site web de l'OIT, https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142707/lang-fr/index.htm.

7 Shapiro 2020.

Le rôle clé des partenariats pour impulser un changement

Le dialogue social associant les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs est déterminant pour progresser. Il est également important d'engager des échanges avec les organisations représentant les communautés LGBTIQ+.

Gouvernements:

- L'examen des politiques et de la législation du travail au niveau national permettra aux gouvernements de réfléchir à l'action publique en matière de travail pour les personnes LGBTIQ+ dans le pays. Cet examen permettra de définir des mesures concrètes pour améliorer le cadre juridique et de politique générale, mettre un terme à la discrimination et à l'exclusion, et garantir le respect des instruments internationaux.
- La consultation des communautés LGBTIQ+ et le dialogue social avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sont des processus essentiels. Ils permettront d'identifier les obstacles que rencontrent les personnes LGBTIQ+ qui souhaitent entrer sur le marché du travail et accéder aux programmes de l'État, y compris les programmes de protection sociale.
- Les gouvernements peuvent collaborer avec différents partenaires tels que les associations de petites et moyennes entreprises, les syndicats sectoriels, les associations de travailleurs de l'économie informelle et les organisations de la société civiles en vue de surveiller la discrimination dans l'économie informelle et de lutter contre la stigmatisation et la discrimination liées au genre et à l'identité sexuelle.

Organisations d'employeurs et employeurs:

- L'inclusion des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail est un atout sur le plan économique. Des études ont montré que la diversité sur le lieu de travail, y compris en ce qui concerne les personnes LGBTIQ+, est bénéfique pour l'activité économique.⁸ La diversité est le signe d'un environnement fécond créant des conditions propices à la croissance économique.⁹ Les organisations d'employeurs peuvent donner des orientations stratégiques à leurs membres, mener des activités de sensibilisation et d'information sur l'inclusion des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail, promouvoir le dialogue social et la négociation collective, et faciliter l'apprentissage et le partage de bonnes pratiques entre leurs membres.
- Les employeurs peuvent nouer des partenariats axés sur l'inclusion des LGBTIQ+ avec les gouvernements, les organisations de travailleurs et les communautés LGBTIQ+.

Afrique du Sud: un réseau de professionnels LGBT+

En 2017, le Forum sud-africain de management des LGBT+ (South African LGBT+ Management Forum) a été lancé pour créer des lieux de travail sûrs et équitables dans tout le pays. Dirigé par des membres bénévoles du Comité directeur issus du monde de l'entreprise, en partenariat avec une équipe multidisciplinaire de spécialistes des questions d'inclusion, ce Forum publie chaque semestre un Indice sud-africain de l'égalité au travail (South African Workplace Equality Index, SAWEI) qui permet d'étudier et de faire valoir les bonnes pratiques tout en identifiant les possibilités de progresser.

L'Indice sud-africain de l'égalité au travail constitue un cadre de référence concret et local, et fixe un ensemble d'objectifs spécifiques à l'intention des employeurs d'Afrique du Sud. En 2019, cet indice couvrait 27 entreprises employant plus de 144 000 personnes. Le Forum sud-africain de management des LGBT+ propose également des programmes éducatifs et des activités de sensibilisation tout au long de l'année pour aider les entreprises à améliorer leurs pratiques en matière d'inclusion. La quasi-totalité des entreprises qui ont pris part à ces programmes ont amélioré leur classement au titre de cet indice.

Source: South African LGBT+ Management Forum 2019; Igual 2017.



8 Cortez 2021.

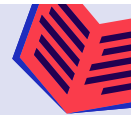
9 Open for Business 2015.

Organisations de travailleurs:

- Elles peuvent aider les travailleurs LGBTIQ+ à s'organiser et à exercer leur droit à la liberté syndicale, et veiller à ce que les questions concernant les travailleurs LGBTIQ+ soient prises en compte dans les conventions collectives conclues avec les employeurs ainsi que dans les politiques mises en œuvre sur le lieu de travail et dans d'autres outils utilisés.
- Elles peuvent jouer un rôle important en aidant les membres LGBTIQ+ à se rencontrer, à s'organiser et à agir efficacement pour défendre des conditions de travail plus inclusives. Beaucoup de personnes LGBTIQ+ qui travaillent, en particulier dans les établissements de petite taille, peuvent se sentir isolées lorsqu'elles n'ont pas connaissance de la présence de collègues LGBTIQ+ ou de personnes qui les soutiennent.
- Elles peuvent mener des consultations avec leurs membres, y compris leurs membres LGBTIQ+, en prenant en considération des questions telles que la sécurité, la confidentialité et l'anonymat. Les actions peuvent prendre la forme de sondages anonymes, de questions clés posées dans le cadre d'enquêtes plus larges, de discussions de groupe et/ou de présentations et de discussions lors de réunions syndicales.

FNV (Fédération des syndicats néerlandais)

Principale confédération syndicale des Pays-Bas, la FNV compte plus d'un million de membres et dispose d'une «section rose» pour les travailleurs LGBTIQ. Elle a élaboré des aide-mémoire pour la négociation collective et des guides sur l'organisation des travailleurs LGBTIQ, s'occupe des cas de discrimination et propose une ligne téléphonique spéciale pour la réception des plaintes.



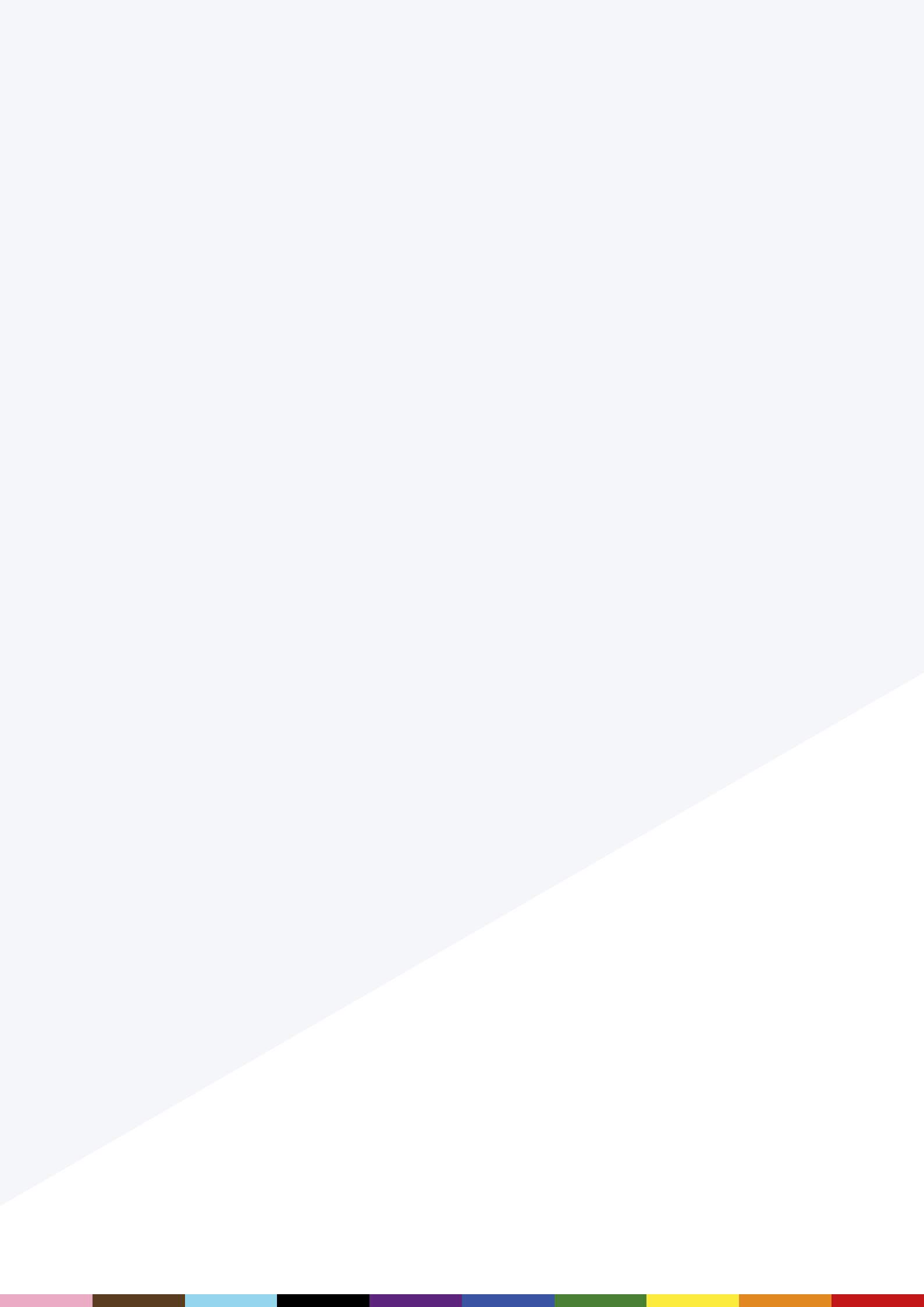
Note: Pour plus d'informations, consulter le site web de la FNV: <https://regenboogfnn.nl/english/>.

Mesurer les effets des stratégies en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion

Pour savoir si les mesures, politiques et solutions mises en place sont efficaces, il est nécessaire de mesurer l'inclusion des LGBTIQ+. Il est important de disposer de données de départ pour fixer des objectifs et confirmer les progrès accomplis sur la voie de l'inclusion des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail. En outre, le fait de mesurer les progrès permettra d'identifier les domaines qui ont le plus besoin de ressources et de réévaluer les réponses apportées afin d'éliminer plus rapidement les obstacles à la pleine inclusion. Les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont un rôle clé à jouer dans ces travaux de suivi.

Conclusion

- ▶ Les personnes LGBTIQ+ sont souvent victimes de discrimination et de violations des droits humains dans toutes les sociétés et dans le monde du travail.
- ▶ L'inclusion des personnes LGBTIQ+ est essentielle pour promouvoir l'égalité et la diversité, stimuler l'innovation, garantir à tous un travail décent et réaliser les objectifs de développement durable.
- ▶ L'inclusion des LGBTIQ+ dans le monde du travail est au cœur du mandat de l'OIT consistant à faire progresser la justice sociale et à promouvoir le travail décent pour tous. Elle est également décisive pour honorer l'engagement pris au regard des ODD de ne laisser personne de côté.
- ▶ L'égalité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail sont des atouts sur le plan économique. Il faut mettre un terme à la discrimination, quel qu'en soit le motif, y compris la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- ▶ La collaboration fondée sur le dialogue social, y compris avec les travailleurs LGBTIQ+ et leurs représentants, et l'action tripartite des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs seront déterminantes pour garantir un monde du travail ouvert à tous.
- ▶ Les gouvernements peuvent mettre en place un cadre juridique, social et de politique générale pour les actions en faveur d'un monde du travail exempt de discrimination et incluant les personnes LGBTIQ+.
- ▶ Les organisations d'employeurs peuvent veiller à assurer un environnement professionnel sûr et accueillant pour les employés LGBTIQ+ reflétant la diversité au sein de leur organisation – et gagneront à le faire.
- ▶ Les organisations de travailleurs peuvent aider les travailleurs LGBTIQ+ à s'organiser et à exercer leur droit à la liberté syndicale, et veiller à ce que les questions concernant les LGBTIQ+ soient prises en compte dans les conventions collectives conclues avec les employeurs ainsi que dans les politiques mises en œuvre sur le lieu de travail et dans d'autres outils utilisés.





Introduction

Le présent guide vise à contribuer à un monde égalitaire pour toutes et tous grâce à la fin des inégalités, de l'exclusion et de la discrimination que les personnes LGBTIQ+ rencontrent dans le monde du travail.

La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (Déclaration de Philadelphie), adoptée en 1944, dispose qu'«une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale». Elle affirme ce qui suit: «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Un monde du travail inclusif est donc au cœur du mandat de l'OIT: «parvenir à la justice sociale et promouvoir le travail décent pour tous».

L'Agenda du travail décent englobe tous les secteurs du travail et tous les groupes de population, y compris les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et intersexes (LGBTIQ+).

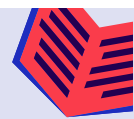
L'OIT reconnaît que le monde du travail connaît des changements porteurs de transformations, mus par différents facteurs tels que les innovations technologiques, l'évolution démographique, les changements climatiques, les pandémies et la mondialisation. Face à ces défis, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du Travail a été adoptée en 2019.¹⁰ Elle contient un appel à l'action pour que tous les États Membres garantissent que toutes les personnes tirent parti d'un monde du travail en mutation et pour «parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds».

Lors de l'examen de la question des inégalités dans le monde du travail, en décembre 2021, la Conférence internationale du Travail a reconnu que les inégalités étaient complexes et multidimensionnelles et qu'elles avaient de nombreuses formes et composantes. La résolution¹¹ adoptée par la Conférence fait observer que la discrimination, notamment sous ses formes systémiques, multiples et croisées, est toujours une dimension constante et répandue des inégalités ainsi que l'une de leurs causes profondes. Elle appelle à une stratégie pour combattre les inégalités dans le monde du travail en garantissant l'égalité de genre et la non-discrimination, et en promouvant l'égalité, la diversité et l'inclusion.

Le travail décent: un objectif mondial

Le travail décent est désormais un objectif mondial inclus dans les grandes déclarations relatives aux droits de l'homme et les résolutions de l'ONU, y compris dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, dans l'ODD 8:

«Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.»



Dans le monde entier, les personnes LGBTIQ+ subissent harcèlement, violence et discrimination fondés sur leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression du genre et leurs caractéristiques sexuelles. Ces actes vont de la torture et des assassinats aux violences et aux brimades. Les préjugés et les mauvais traitements sont présents dans différentes sphères du monde et le monde du travail n'y échappe pas.

L'OIT a établi l'existence des différentes façons dont ces préjudices touchent les personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail, essentiellement par des travaux de recherche en Afrique du Sud, en Argentine, au Costa Rica, en France, en Indonésie et en Thaïlande¹². Les travailleurs LGBTIQ+

¹⁰ OIT 2019b.

¹¹ Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT:

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-records/WCMS_831546/lang--fr/index.htm.

¹² OIT 2015.

subissent la discrimination tout au long du cycle de l'emploi, y compris de la part de collègues de travail, de supérieurs, de clients, d'usagers et, de plus en plus, sous la forme de harcèlement en ligne. L'ampleur de la discrimination à l'égard des LGBTIQ+ dans les pays et cultures confirment qu'il est essentiel d'apporter des réponses locales pour garantir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes LGBTIQ+ au travail.

Les couches de discrimination multiples et intersectorielles aggravent le ressenti, par exemple lorsque les personnes LGBTIQ+ présentent un handicap ou qu'elles sont atteintes d'une infection ou d'une maladie telles que le VIH, la tuberculose ou la COVID-19, ou qu'elles appartiennent à une minorité ethnique ou raciale. L'expérience de l'épidémie de VIH et de la pandémie de COVID-19 montre les effets préjudiciables sur les personnes LGBTIQ+, y compris s'agissant des difficultés en matière d'accès aux soins de santé et à l'aide sociale, à la protection sociale et à d'autres services¹³.

L'exclusion et la discrimination à l'égard des travailleurs LGBTIQ+, ainsi que d'autres groupes de travailleurs, porte préjudice à la stabilité sociale et aux affaires¹⁴. Un personnel plus heureux, en meilleure santé et plus divers est plus productif, créatif et loyal¹⁵. Les employeurs adoptent de plus en plus des politiques inclusives pour attirer non seulement les travailleurs LGBTIQ+ mais également des partenaires commerciaux, des actionnaires, des usagers et des clients qui se soucient des droits humains et qui ont les mêmes objectifs en matière d'équité.^{16,17} En 2017, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a lancé une série de normes de conduite visant à combattre la discrimination qui contiennent cinq normes que les entreprises peuvent appliquer pour aligner leurs politiques et pratiques sur les normes internationales relatives aux droits humains des personnes LGBTIQ+¹⁸. En 2021, plus de 300 entreprises avaient exprimé leur soutien à ces normes¹⁹. Ces normes de conduite complètent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme qui affirment les obligations qui incombent aux États en matière de protection des droits humains, les responsabilités qui incombent aux entreprises en matière de respect des droits humains et la nécessité des recours en cas de violation des droits.²⁰



Malgré des lois et des politiques progressistes, les travailleurs LGBTI se retrouvent souvent sans recours juridique en raison de procédures juridiques à des coûts prohibitifs ou interminables ou du manque de confiance dans le système. Dans les faits, ils sont privés de justice et de protection.

Si nous souhaitons vraiment un avenir du travail centré sur l'humain qui ne laisse personne de côté, nous devons inclure les travailleurs LGBTI. Nous devons également veiller à ce que les lois et les politiques n'incriminent pas les travailleurs LGBTI en raison de la personne qu'ils aiment et de qui ils sont.

Guy Ryder, Directeur général du BIT

13 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT:

https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_751888/lang--fr/index.htm.

14 Davantage d'informations sur le projet PRIDE de l'OIT sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle: promotion des droits, de la diversité et de l'égalité dans le monde du travail sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm; Shapiro 2020.

15 Sgroi 2015; Garcia-Buades et al. 2020; Peiró et al. 2019.

16 Badgett et al. 2013.

17 Commission européenne 2016.

18 Voir l'annexe 5 pour un résumé sur la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes.

19 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du Partnership for Global LGBTQI+ Equality, <https://www.global-lgbti.org/the-supporters>.

20 Más información en el sitio web de la OIT:

https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_754901/lang--es/index.htm.

Comme l'a déclaré le Comité des Nations Unies des droits économiques, sociaux et culturels, l'interdiction de la discrimination en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels s'agissant du droit au travail, des conditions de travail justes et favorables et de la protection sociale comprend la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ²¹.

La mise en œuvre des engagements internationaux et des obligations qui défendent l'universalité, l'égalité et la non-discrimination est essentielle pour garantir des effectifs inclusifs et des économies saines, ainsi que pour tenir l'engagement pris par le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) de ne laisser personne de côté.

Toutes les personnes, dans le monde du travail, à tous les niveaux, ont un rôle à jouer pour rendre les milieux de travail sûrs, accueillants et productifs pour tous les travailleurs, y compris les personnes LGBTIQ+.

Objectifs d'apprentissage et mode d'emploi du présent guide

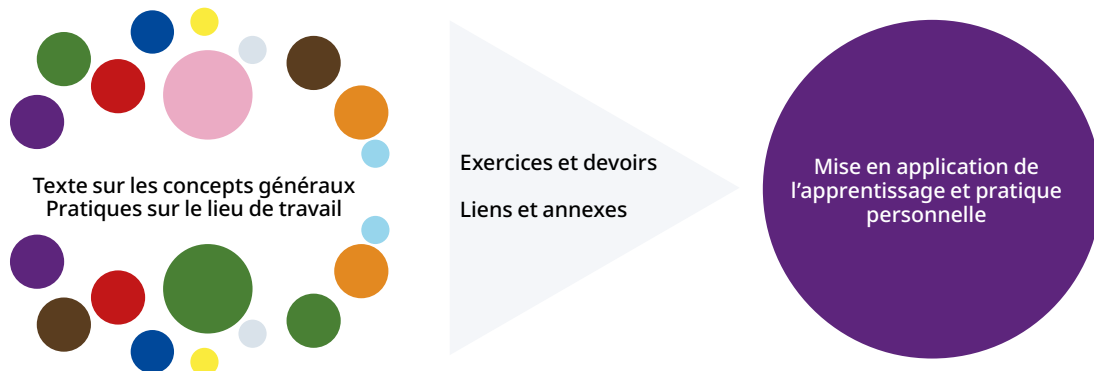
Le présent guide a été expressément élaboré pour les mandants de l'OIT: gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs. Il sera également utile pour des individus (salariés, employeurs, cadres et décideurs), tous les lieux de travail, les organismes de formation et les organisations de la société civile, car il les aidera à créer un monde du travail inclusif pour les personnes LGBTIQ+.

Après avoir fait les exercices du présent guide, les apprenants devraient avoir atteint les objectifs suivants:

- ▶ Mieux connaître les concepts liés à la diversité sexuelle et à la diversité de genre;
- ▶ Mieux comprendre la situation des personnes LGBTIQ+ dans leur milieu de travail et dans leur milieu social;
- ▶ Mieux connaître l'importance de la garantie du droit des travailleurs LGBTIQ+ d'atteindre les objectifs de travail décent pour tous;
- ▶ Mieux connaître les lois, politiques et pratiques relatives au lieu de travail visant l'inclusion des LGBTIQ+;
- ▶ Mieux connaître le rôle des mandants de l'OIT dans l'inclusion des LGBTIQ+ dans le monde du travail et être en mesure de définir les mesures que les apprenants peuvent prendre dans leur milieu de travail.

²¹ Voir les recommandations générales nos 18, 19, 20 et 23. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été ratifié par 171 pays.

Figure 1: Aperçu du contenu



Source: Ken Morrison, 2021.

Le présent guide contient des liens vers des ressources qui contiennent des informations utiles. Les annexes contiennent des exemples de bonnes pratiques, des notes à l'intention des formateurs et des responsables des ressources humaines, ainsi que des pistes de lecture.

Il emploie l'acronyme LGBTIQ+ qui désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer. Le signe plus représente permet d'inclure les personnes dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont différentes et qui utilisent d'autres termes pour s'identifier. Il s'agit d'un terme générique qui englobe toutes les personnes dont l'identité sexuelle et l'identité de genre sont différentes. Cet acronyme évolue au fil du temps. Voir [l'annexe 1](#) pour en savoir plus sur les mots, les concepts et la terminologie.

Lorsque l'on parle de l'inclusion des LGBTIQ+, il est important d'éviter les mots dégradants et haineux qui peuvent contribuer à un conflit, à des incompréhensions et à des milieux de travail non productifs où règne le mécontentement, qu'ils soient prononcés de manière intentionnelle ou pas.

Comment utiliser au mieux le présent guide

Il est conseillé aux utilisateurs du présent guide d'établir leur propre plan d'apprentissage, selon leurs besoins et le contexte.

Apprendre avec un groupe aide. Par conséquent, si possible, il est conseillé de constituer un petit groupe de deux ou trois personnes/collègues et d'apprendre ensemble. S'ils choisissent d'apprendre en groupe, les apprenants devraient:

- se mettre d'accord sur des règles de base, par exemple le mode et le moment de connexion, les travaux à faire seul ou en groupe et la façon d'échanger au sein du groupe;
- fixer un calendrier d'apprentissage laissant suffisamment de temps à la réflexion, aux questions et à l'échange d'expériences.

Les utilisateurs sont priés de respecter les différences entre les opinions qui peuvent survenir tout au long du cycle d'apprentissage.

Tableau 1: Plan d'apprentissage

Remplissez le tableau suivant pour commencer votre apprentissage:

Objectif(s)	Fréquence/ rythme	Approche	Ressources nécessaires
<p>Des aspects du guide résonnent-ils particulièrement en vous?</p> <p>Prenez le temps de réfléchir à votre objectif d'apprentissage personnel avec ce guide.</p> <p>Réfléchissez au travail, présent et futur. Par exemple, complétez les phrases suivantes (X, Y ou Z) ou fixez-vous votre propre objectif connexe ou objectif d'apprentissage.</p> <p>Je souhaiterais mieux comprendre ___X___.</p> <p>Je souhaiterais pouvoir mieux faire ___Y___.</p> <p>Je souhaiterais pouvoir mieux expliquer ___Z___.</p>	<p>Décidez d'un rythme qui vous convient.</p>	<p>Le guide a été conçu comme un guide d'auto-apprentissage mais il peut être adapté à un apprentissage en groupe.</p> <p>Décidez ce qui convient le mieux pour vous ou votre organisation.</p>	<p>Un lieu calme pour lire et réfléchir. Vous pouvez également échanger en ligne.</p> <p>Carnet/bloc-notes et stylo.</p> <p>Accès à Internet, en particulier pour les exercices (ordinateur/ téléphone et wi-fi).</p>

Source: Ken Morrison 2021.

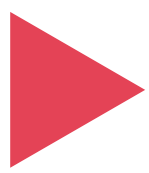
Pour commencer: Sexualité et genre

L'orientation sexuelle désigne comment une personne ressent l'attraction physique et émotionnelle. L'identité de genre fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps et d'autres expressions du genre, dont l'habillement, le discours et les manières de se conduire.

L'acronyme LGBTIQ+ utilisé ici est un mot-valise qui englobe toutes les personnes aux différentes identités sexuelle et de genre ou expression du genre.

Les concepts de l'identité de genre varient fortement dans le monde, ce qui donne une série d'identités et d'expressions, par exemple *hijra* (Bangladesh, Inde et Pakistan), *travesti* (Argentine, Brésil, Pérou et d'autres pays), *okule et agule* (République démocratique du Congo et Ouganda) et bispirituel (autochtones nord-américains).²²

²² Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du HCDH: https://www.ohchr.org/sites/default/files/GenderIdentityReport_SOGI.pdf



Section A

Les personnes LGBTIQ+ et le monde du travail

A.1 Situation dans le monde

Dans le monde, les personnes LGBTIQ+ subissent exclusion, stigmatisation, discrimination, violence et harcèlement fondés sur leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression du genre ou leurs caractéristiques sexuelles, réelles ou supposées.²³ Les actes de violence attestés sont notamment des agressions, des assassinats ciblés, de la violence sexuelle, des menaces et des discours haineux de la part d'acteurs tant étatiques que non étatiques.²⁴ Ces mauvais traitements sont infligés dans les familles, dans la rue, à l'école, ainsi que dans les entreprises et sur le lieu de travail.²⁵

Dans toutes les régions et dans tous les pays, y compris ceux dotés de dispositions anti-discrimination, les personnes LGBTIQ+ doivent faire face à des inégalités économiques et sociales et à la marginalisation, notamment s'agissant de la santé, de l'éducation, de l'emploi et de l'accès à la justice. Cela se produit alors que les personnes LGBTIQ+, comme les autres, contribuent au développement social et économique, paient des impôts, subviennent aux besoins de leur famille, soignent leur famille et contribuent au développement local.

Les lois discriminatoires ont des effets sur la possibilité accordée aux personnes LGBTIQ+ de travailler et d'être des membres actifs de la société. Les relations sexuelles consenties entre personnes du même sexe sont criminalisées dans 70 pays²⁶ et, dans nombre d'autres pays, les couples homosexuels ne sont juridiquement pas reconnus et n'ont pas droit aux prestations liées à l'emploi prévues pour le conjoint et la famille.²⁷

Les lois peuvent être utilisées pour stigmatiser des personnes qui ne répondent pas aux attentes locales en matière de genre ou pour exercer une discrimination à leur égard. Les personnes transgenres, intersexes et non binaires peuvent encourir des sanctions quand les lois sont très vagues. Par exemple, dans les pays qui ne reconnaissent pas juridiquement l'identité de genre d'une personne, les personnes transgenres, intersexes et non binaires n'obtiennent pas toujours les documents nécessaires pour pouvoir travailler (certificat de naissance, permis de conduire, carte d'électeur, passeport, livret militaire, régime retraite et diplômes), sauf si elles cachent leur orientation sexuelle et leur identité de genre.²⁸

Aucun recensement de population d'inclut expressément les personnes LGBT+, même si la situation change peu à peu; le Royaume-Uni et l'Argentine, par exemple, vont inclure des questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans leur recensement.²⁹

D'après l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 15 pays (Allemagne, Australie, Canada, Chili, Danemark, États-Unis d'Amérique, France, Irlande, Islande, Italie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et

²³ Voir l'[annexe 1](#) pour la définition des termes acceptée à l'échelle internationale.

²⁴ Les acteurs étatiques sont ceux qui agissent au nom d'une institution publique ou qui la représente: agents de l'État et fonctionnaires. À titre d'exemple, la police et d'autres agents de l'État de la protection sociale sont souvent cités comme violant les droits des personnes LGBTIQ+. Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du HCDH: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>.

²⁵ Reid 2020a.

²⁶ Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du HCDH: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>.

²⁷ ILGA World 2020a.

²⁸ LGA World 2020b.

²⁹ Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: <https://ilostat.ilo.org/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>.

d'Irlande du Nord et Suède) ont inclus une question sur l'auto-identification sexuelle dans au moins une étude nationale menée par l'institut national de statistique ou une autre institution publique.³⁰

La société civile joue un rôle majeur dans le suivi et le signalement des cas de discrimination, y compris à l'égard des personnes LGBTIQ+, ainsi que dans l'utilisation des éléments probants recueillis pour plaider en faveur d'un changement de société et de politique.³¹

La pandémie de COVID-19 aggrave les difficultés que chacun rencontre. L'Expert indépendant des Nations Unies chargé de la question de la protection contre la violence et la discrimination liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre a entamé un dialogue avec des personnes de plus de 100 pays pour évaluer les conséquences de la COVID-19 sur leur vie et a conclu que les personnes LGBTIQ+ étaient dans une plus grande détresse que nombre d'autres personnes en raison de leur situation de vulnérabilité préalable dans la société.³² Selon les résultats d'une enquête menée en 2020 auprès de quelque 20 000 personnes LGBTIQ+ dans 138 pays, 47 pour cent des personnes interrogées connaissaient des difficultés économiques en raison de la pandémie, parmi lesquelles un quart ne pouvaient pas subvenir à leurs besoins essentiels. Au moment de l'enquête, 13 pour cent des personnes interrogées avaient déjà perdu leur emploi et 21 pour cent s'attendaient à le perdre à brève échéance.³³

Quand les mesures prises pour faire face à la pandémie ciblent les groupes vulnérables de manière injuste

Il arrive que la riposte à la COVID-19 pénalise les plus vulnérables de la société. L'ONUSIDA a relevé des cas «alarmants» faisant état de pouvoirs de police employés pour harceler et arrêter des groupes vulnérables et criminalisés, et leur porter atteinte, y compris, sans s'y limiter, les personnes LGBTIQ+.

En avril 2020, le Pérou a institué une mesure de prévention du virus fondée sur le genre pour limiter le nombre de personnes dans les rues. Les hommes pouvaient sortir de chez eux les jours impairs, les femmes les jours pairs. La police veillait à l'application stricte de la quarantaine. Les policiers pouvaient mettre des amendes et arrêter les personnes qui étaient sorties de chez elle le mauvais jour. De telles restrictions fondées sur le genre ont servi à s'en prendre particulièrement aux personnes transgenres et à les sanctionner parce qu'elles étaient sorties de chez elles. Cette sanction était appliquée en vertu du sexe indiqué sur leur carte d'identité ou de leur identité de genre, sans considérer si ces personnes s'employaient à suivre les mesures de quarantaine lorsqu'elles achetaient des biens de première nécessité. En réfléchissant à l'expérience au Pérou et dans d'autres domaines concernés par des politiques de lutte contre la COVID-19 fondées sur le genre, l'ONG internationale Human Rights Watch a constaté que les personnes transgenres étaient humiliées et accusées d'avoir contrevenu à la loi sur la quarantaine du simple fait qu'elles étaient elles-mêmes. Elle a instamment prié les gouvernements de faire en sorte que les mesures de quarantaine soient mises en œuvre d'une manière respectueuse de la dignité des personnes transgenres.

Source: Liana Woskie et al., «Do Men and Women 'Lockdown' Differently? Examining Panama's Covid-19 Sex-Segregated Social Distancing Policy», *Feminist Economics*, vol. 27, nos 1-2 (2021), p. 327 à 344; plus d'informations dans l'article intitulé «Panama's Gender-Based Quarantine Ensnares Trans Woman», sur le site Web de HRW, <https://www.hrw.org/news/2020/04/02/panamas-gender-based-quarantine-ensnares-trans-woman>; «The Danger of Being Transgender in Latin America in Times of Quarantine», sur le site Web d'OpenDemocracy, <https://www.opendemocracy.net/en/democraciaabierta/danger-being-transgender-latin-america-quarantine/>; «Coronavirus: Peru Limits Movement by Gender to stem Spread», sur le site Web de la BBC, <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-52149742>; «Report 1: Global Impact of COVID-19 on LGBTI Communities», sur le site Web de Equal Rights Coalition, <https://equalrightscoalition.org/documents/global-impact-of-covid-19-on-lgbti-communities/>.

Les personnes LGBTIQ+ sont un groupe divers. Leur vulnérabilité est démultipliée quand elles ont une affection ou une maladie telles que le VIH ou la tuberculose, qu'elles présentent un handicap ou qu'elles appartiennent à une minorité raciale/ethnique. D'après l'ONUSIDA, les populations clés, y compris les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes et les

30 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OCDE: [Home | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/).

31 David Paternotte, «The NGOization of LGBT activism: ILGA-Europe and the Treaty of Amsterdam», *Social Movement Studies*, vol. 3, n° 4 (2016): p. 388 à 402; Paul Chaney et al., «Civil Society Organizations and LGBT+ Rights in Bangladesh: A Critical Analysis», *Journal of South Asian Development*, vol. 15, n° 2 (2020), p. 184 à 208.

32 HCDH 2020.

33 ONUSIDA 2020c.

personnes transgenres et leurs partenaires sexuels représentent 54 pour cent des nouvelles infections à VIH dans le monde. Comme l'a déclaré le HCDH,³⁴ les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) peuvent être particulièrement exposées aux risques pendant la pandémie en raison de la stigmatisation et de la discrimination, ainsi que des disparités s'agissant de l'accès aux services de soins de santé, de leur qualité et de leur disponibilité.

Points à retenir:

- Dans le monde, les personnes LGBTIQ+ subissent violence et discrimination au motif de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression du genre ou de leurs caractéristiques sexuelles réelles ou supposées.
- La législation discriminatoire a des effets sur la possibilité accordée aux personnes LGBTIQ+ d'avoir accès à un travail, de faire carrière et d'être des membres productifs de la société.
- Dans toutes les régions et dans tous les pays, y compris ceux qui sont dotés de dispositions anti-discrimination, les personnes LGBTIQ+ font face à des inégalités économiques et sociales et à la marginalisation, notamment s'agissant de la santé, de l'éducation, de l'emploi et de l'accès à la justice.
- L'expérience de l'épidémie de VIH et de la COVID-19 aggravent les difficultés que rencontrent les personnes LGBTIQ+, comme pour toutes les personnes qui étaient déjà marginalisées.

A.2 Discrimination et travailleurs LGBTIQ+

La stigmatisation est le stéréotype négatif et la discrimination est le comportement ou l'obstacle suscité par ce stéréotype ou ces comportements négatifs. La stigmatisation et la discrimination nuisent à la santé et au bien-être des personnes LGBTIQ+ et les empêche de participer pleinement au monde du travail. Les causes sous-jacentes à la discrimination sont des comportements et des représentations négatifs ou stigmatisants, ainsi que les biais inconscients³⁵. Ces représentations, selon lesquelles une personne ou un groupe vaut moins que les autres, alimente la conviction qui veut que ces personnes ne devraient pas être pleinement acceptées par la société. Les personnes stigmatisées sont dévalorisées et rejetées et se voient souvent privées des possibilités que les autres tiennent pour acquises.

Thaïlande: Tolérance mais pas inclusion

D'après une étude nationale du PNUD en 2019, même si la Thaïlande jouit d'une réputation mondiale de tolérance, la vie des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) y est affectée par la stigmatisation et la discrimination, ce qui les empêche de développer tout leur potentiel de travailleurs. La plupart des personnes LGBT interrogées ont dit qu'elles avaient subi au moins une forme de discrimination et qu'on leur disait de cacher qui elles étaient à l'école, au travail et à la maison. Près de la moitié des personnes interrogées a envisagé de se suicider et un sixième des personnes interrogées avait déjà tenté de le faire.

Note: Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du PNUD: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>.



³⁴ Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du HCDH: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/LGBT/LGBTpeople.pdf>.

³⁵ Un biais sexiste inconscient est une association mentale involontaire ou automatique fondée sur le genre résultant des traditions, des normes, des valeurs, de la culture ou de l'expérience. Un biais inconscient (ou biais implicite) est souvent défini comme un préjugé ou des jugements sans fondement en faveur/contre une personne ou un groupe d'une manière généralement considérée comme injuste. Voir OIT, *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*, 2017.

L'une des conséquences de la stigmatisation est l'intériorisation de cette stigmatisation. Une stigmatisation prolongée peut déclencher une perception de soi négative et engendrer des réactions de protection telles que l'auto-exclusion et l'auto-isolement.³⁶ Les personnes LGBTIQ+ connaissent souvent une stigmatisation diverse, multiple ou croisée du fait de la convergence d'identités stigmatisées multiples au sein d'une personne ou d'un groupe. La reconnaissance de cette stigmatisation à plusieurs niveaux permet de comprendre qu'une personne peut subir une discrimination en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, ainsi que de sa race, de son appartenance ethnique, de sa classe, de son état de santé (personnes vivant avec le VIH, par exemple), de son affiliation religieuse et d'autres identités, ou toutes les raisons à la fois.³⁷

Les personnes LGBTIQ+ peuvent également subir une stigmatisation et une discrimination structurelles, à savoir des conditions au niveau sociétal, des normes culturelles et des politiques et procédures institutionnelles qui limitent les possibilités, les ressources et le bien-être d'une personne ou d'un groupe stigmatisé. La recherche montre que la stigmatisation, qu'elle soit intentionnelle ou non, a des effets préjudiciables sur la santé et les résultats sociaux des personnes LGBTIQ+.³⁸

Le saviez-vous?

El temor a una persona gay, o el comportamiento Le fait d'avoir peur des personnes homosexuelles, ou d'avoir un comportement discriminatoire à leur égard, s'appelle **homophobie**.

Lorsqu'il s'agit de personnes transgenres, on appelle cette aversion **transphobie**.

Discrimination sur le lieu de travail: Chine, Philippines et Thaïlande



En 2018, una encuesta realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (D'après une étude menée par le PNUD et l'OIT en 2018, 21 pour cent des personnes interrogées en Chine, 30 pour cent aux Philippines et 23 pour cent en Thaïlande ont déclaré être la cible de harcèlement, de brimades ou de discrimination au travail en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression du genre ou de leurs caractéristiques sexuelles. Nombre d'individus ont estimé qu'on leur avait refusé un emploi en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression du genre, et plus des deux tiers ont dit avoir vu des offres d'emploi qui excluaient expressément les personnes LGBTI.

Source: PNUD et OIT 2018.

Discrimination à l'égard des travailleurs LGBTIQ+: état des connaissances

Les travaux de recherche menés par l'OIT, ainsi que par nombre d'organisations de la société civile, d'organisations de travailleurs, d'entreprises et d'universitaires dressent un tableau concordant quant aux difficultés que rencontrent les travailleurs du fait de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre ou les caractéristiques sexuelles. D'après les travaux de l'OIT publiés sur cette question:

- La discriminación tiene lugar en las distintas ocupaciones y a lo largo del ciclo del empleo.
- La discriminación concerne toutes les professions et se produit à tous les stades du cycle de l'emploi.
- La discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+ est aggravée par des facteurs croisés dont le sexe, l'appartenance ethnique, l'état de santé, le statut migratoire, la nationalité, la race, la classe sociale et les différences d'aptitude.

³⁶ Ken Morrison, *Breaking the Cycle: Stigma, Discrimination, Internal Stigma and HIV* (Agence des États-Unis pour le développement international, 2006).

³⁷ Turan et al. 2019.

³⁸ Hatzenbuehler 2016.

- Les personnes qui transgressent publiquement les normes de genre subissent souvent les plus forts niveaux de discrimination, ainsi que de violence et de harcèlement, quelles que soient leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leurs caractéristiques sexuelles. Les travailleurs transgenres disent subir une très forte discrimination dans l'emploi, ainsi que beaucoup de violence et de harcèlement, en particulier lorsque leur expression du genre et leur identité de genre ne correspondent pas à leurs pièces d'identité.
- Les propos homophobes et transphobes sont monnaie courante et largement signalés, y compris les plaisanteries mal intentionnées, les insultes, les remarques négatives et les critiques à l'égard des travailleurs LGBTIQ+.
- Les préjugés et la stigmatisation à l'égard des personnes LGBTIQ+ entraînent la marginalisation sociale au travail, par exemple le refus de serrer la main, de s'asseoir à côté ou de partager la chambre pendant un déplacement professionnel, ainsi que l'exclusion des discussions informelles, des réunions et d'autres possibilités de travail.
- Une très grande majorité de travailleurs LGBTIQ+ indique être injustement privée de formation et de possibilités de carrière, ainsi que de promotions. Les travailleurs LGBTIQ+ indiquent être injustement licenciés en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression du genre.

Malgré ces points négatifs, davantage de lieux de travail sont dotés d'une protection de la maternité, de politiques favorables aux familles, d'un congé parental et de prestations d'assurance maladie pour les employés LGBTIQ+. Davantage de gouvernements mènent des politiques ayant des effets positifs sur les travailleurs LGBTIQ+. Davantage d'organisations de travailleurs et d'employeurs intègrent l'inclusion des LGBTIQ+ dans les formations et la négociation collective.

Note: Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang--es/index.htm.

La discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+ a un coût économique

En 2014, la Banque mondiale a mis au point un modèle pour estimer le coût économique de la stigmatisation et de l'exclusion sociale des personnes LGBTIQ+. Elle a observé qu'une économie de la taille de l'Inde pouvait perdre jusqu'à 32 milliards de dollars par an, soit 1,7 pour cent du produit intérieur brut (PIB) dudit pays.³⁹ En 2019, l'Institut de recherche stratégique des Caraïbes (Caribbean Policy Research Institute, CAPRI) a conclu que les lois et les pratiques discriminatoires à l'égard des gays coûtaient environ 11 milliards par an à la population active et qu'elles exposaient trois fois plus les groupes minoritaires aux handicaps psychosociaux.⁴⁰ De la même manière, une étude de 2018 a révélé qu'une diminution de 1 pour cent du niveau d'homophobie était associée à une hausse de 10 pour cent du PIB par habitant.⁴¹

Il existe une corrélation entre le harcèlement au travail et une mauvaise santé physique et mentale, y compris la dépression, le manque d'estime de soi et les pensées suicidaires.⁴² Une telle discrimination entraîne des pertes de temps et de productivité, un sous-investissement dans le capital humain et une mauvaise allocation des ressources humaines. La baisse d'investissement dans le capital humain et l'utilisation non optimale des ressources humaines a pour résultat de diminuer la production au niveau macroéconomique.⁴³

39 Lee Badgett 2014.

40 Scott 2019.

41 Lamontagne et al. 2018.

42 OIT, *Results of the ILO's PRIDE Project, Argentina, 2015*; Winter et al. 2018.

43 Davantage d'informations sur le projet PRIDE de l'OIT sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle: promotion des droits, de la diversité et de l'égalité dans le monde du travail sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm;

La persistance de la violence et du harcèlement conduit à des résultats médiocres au travail et à des absences, ce qui peut engendrer démission ou licenciement.^{44,45} Le fait de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre par crainte d'un traitement discriminatoire et de violence peut susciter une angoisse considérable et entraîner une perte de productivité.⁴⁶ Les travaux de recherche de l'OIT montrent que, parfois, les personnes transgenres repoussent ou cachent les procédures d'affirmation de genre⁴⁷ et la transition sociale ou physique pour avoir accès à l'éducation et à l'emploi.⁴⁸ Ces réalités font grandement obstacle à l'égalité dans la vie professionnelle pour les personnes LGBTIQ+, nombre d'entre elles étant exclues de l'économie formelle et d'autres subissant discrimination, ainsi que violence et harcèlement, au travail.

Le développement du capital humain représente un investissement intelligent. Investir dans le travail en réseau et les possibilités d'apprentissage pour les travailleurs LGBTIQ+ peut contribuer à trouver les bonnes personnes, aider les entreprises à mieux utiliser les talents et construire le capital social des personnes marginalisées.⁴⁹

Regardez la vidéo sur [le prix de l'exclusion](#), produite par le HCDH dans le cadre de la campagne «Libres et égaux» des Nations Unies.

Points à retenir:

- La stigmatisation et la discrimination sur le lieu de travail empêchent les personnes LGBTIQ+ de participer pleinement. La stigmatisation intériorisée (perception de soi négative) peut entraîner l'auto-exclusion et l'auto-isolement.
- Les personnes LGBTIQ+ connaissent souvent une stigmatisation diverse, multiple ou croisée du fait de la convergence d'identités stigmatisées multiples au sein d'une personne ou d'un groupe.
- La discrimination a un coût économique pour les personnes LGBTIQ+ et leur famille, ainsi que pour les économies nationales.
- L'investissement dans le capital humain LGBTIQ+ est un investissement intelligent.

A.3 Protections juridiques pour les personnes LGBTIQ+

La Déclaration universelle des droits de l'homme, un document charnière dans l'histoire des droits humains, a été rédigée par des représentants de différents horizons juridiques et culturels de toutes les régions du monde. Elle a été proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies, à Paris, le 10 décembre 1948.

Reconnaissant que la discrimination constitue une violation des droits énoncés par la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'OIT, dans sa convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, a établi que ce terme comprenait: a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession; et b) toute

44 OIT, *Results of the ILO's PRIDE Project*, Argentine, 2015; UNISON, «Lesbian, Gay and Bisexual Workers Rights», fiche d'information, 2017.

45 Lee Badgett et al., *The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development: Emerging Economies*, 2014.

46 OIT, *Results of the ILO's PRIDE Project*, Costa Rica, Indonésie, 2015.

47 Voir l'annexe 1 pour plus d'informations sur l'affirmation du genre ou la transition.

48 OIT, *Results of the ILO's PRIDE Project*, Argentine, 2015; UNISON 2017.

49 Banque mondiale et PNUD 2016.

autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.⁵⁰

Les normes internationales du travail de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, sauf mention contraire.

Le Conseil d'administration du BIT a qualifié de fondamentales huit conventions qui traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail: la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.⁵¹ En outre, il a grandement avancé en vue de la possible inclusion de la sécurité et de la santé au travail en tant que principe et droit fondamental au travail.⁵²

La convention n° 111, l'une des conventions fondamentales de l'OIT, dispose qu'en vertu de l'article 2, les pays s'engagent à appliquer «une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière».⁵³ En vertu de cette convention, la discrimination comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs interdits qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.⁵⁴

La convention, qui s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, dans tous les secteurs de l'économie, octroie une protection explicite contre la discrimination fondée sur le sexe, aux termes de l'article 1, paragraphe 1a). Au fil des ans, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (commission d'experts) a examiné la question de l'importance du genre dans le cadre de l'application des motifs liés au sexe et a affirmé qu'en vertu de la convention, la discrimination fondée sur le sexe inclut les distinctions reposant sur les caractéristiques biologiques ainsi que les inégalités de traitement découlant des rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un sexe particulier (genre).⁵⁵

Outre les sept motifs expressément interdits, la convention dispose que les États Membres peuvent, après consultation avec des organisations d'employeurs et de travailleurs

La Déclaration de Philadelphie

Adoptée en 1944, la Déclaration énonce les buts et objectifs de l'OIT, en affirmant qu'une paix durable est fondée sur la justice sociale et que:

tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

En quoi cela est-il pertinent?

Les réalités du quotidien des personnes LGBTIQ+ entravent fortement l'égalité dans la vie professionnelle, nombre de ces personnes étant exclues de l'économie formelle et d'autres connaissant discrimination et harcèlement au travail et tout au long du cycle de l'emploi.

50 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111.

51 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>.

52 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_839991/lang--fr/index.htm.

53 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111.

54 L'article 1, paragraphe 1 a) énumère sept motifs de discrimination interdits et l'article 1, paragraphe 1b) permet aux pays qui ont ratifié la convention de déclarer des motifs prohibés supplémentaires. De nombreux pays ont reconnu l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou d'autres motifs qui protègent les personnes LGTIQ+ contre la discrimination et font régulièrement rapport à l'OIT sur l'application de la convention.

55 BIT, Rapport III (Partie 1B), *Donner un visage humain à la mondialisation*, Conférence internationale du Travail, 101^e session, 2012, parag. 782.



représentatives (s'il en existe), et d'autres organismes appropriés, déterminer des motifs supplémentaires, lorsqu'ils appliquent l'article 1, paragraphe 1 b).

En 2012, la commission d'experts a relevé qu'un nombre croissant de lois/politiques nationales inscrivait un grand nombre de motifs de discrimination interdits, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre, tout d'abord en vertu de l'article 1, paragraphe 1 b), mais, plus récemment, en vertu de l'article 1, paragraphe 1 a) dans plusieurs pays.⁵⁶ Outre ces deux motifs, qui sont les plus mentionnés, les commentaires de la commission d'experts reflètent un nombre de différents motifs liés aux SOGIESC contenus dans la législation/politique, notamment la réassignation de genre, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles.

En 2019, l'OIT a adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne.⁵⁷ La convention fait observer qu'il importe de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail parce qu'ils nuisent «à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne».

Elle reconnaît que tout le monde a le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement; les États, en vertu de l'article 6, «[doivent] adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail».

La recommandation (n° 200) de l'OIT sur le VIH et le sida, 2010, s'agissant du monde du travail, affirme ce qui suit: «Des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue (...) de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle».⁵⁸

Les personnes LGBTIQ+ n'ont pas de protection sociale

L'ODD 1 s'engage à éliminer l'extrême pauvreté pour toutes les personnes, partout dans le monde, d'ici à 2030, y compris par la mise en œuvre de systèmes et de mesures de protection sociale nationaux pour toutes les personnes, y compris des socles de protection sociale. Les fractures des systèmes de protection sociale sont apparues au grand jour dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

56 Davantage d'informations sur NORMLEX sont disponibles sur le site Web de l'OIT: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

57 OIT, convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, NORMLEX (système d'information sur les normes internationales du travail), consulté le 15 septembre 2021.

58 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/global/topics/hiv/aids/WCMS_142707/lang--fr/index.htm.

L'OIT a adopté une série de normes internationales du travail contenant des orientations en matière de lutte contre les lacunes de la protection sociale à court et long terme⁵⁹. Cela est indispensable pour construire, compléter et renforcer des systèmes nationaux de protection sociale à même d'atténuer les répercussions socio-économiques de la COVID-19 sur les populations vulnérables, ainsi que des crises futures, et de garantir que personne ne sera laissé de côté.

La recommandation (n° 202) de l'OIT sur les socles de protection sociale, 2012, reconnaît que la sécurité sociale est un outil important pour prévenir et réduire la pauvreté, les inégalités, l'exclusion sociale et l'insécurité sociale, pour promouvoir l'égalité des chances, l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité raciale et pour soutenir la transition de l'emploi informel à l'emploi formel. Deux principes énoncés dans la recommandation n° 202 sont la non-discrimination, l'égalité entre hommes et femmes et la prise en compte des besoins spécifiques, y compris pour les personnes travaillant dans l'économie informelle. Les programmes de protection sociale devraient être revus sous l'angle de l'absence d'exclusive, en faisant en sorte que les personnes LGBTIQ+, les personnes en situation de handicap et les personnes vivant avec le VIH, ainsi que d'autres groupes marginalisés, soient dûment inclus dans les mesures de protection sociale.

Comme l'a affirmé une personne interrogée dans le cadre de l'étude de l'OIT intitulée: [Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households](#):

Certains de nos amis transgenres ont tellement peur de subir la discrimination des prestataires de services, à l'hôpital ou dans les services de protection sociale, qu'ils n'essaient même pas d'accéder à ces services. Ils savent juste que ces personnes les traiteront mal.

Les obstacles que les personnes LGBTIQ+ rencontrent dans l'accès aux services de protection sociale devraient être mis en évidence et supprimés.

Points à retenir:

- Les déclarations et conventions de l'ONU et de l'OIT constituent un cadre pour la défense des droits et des responsabilités des travailleurs.
- Les normes internationales du travail contiennent des orientations quant à l'élaboration de politiques de l'emploi, de politiques du lieu de travail et de politiques d'aide aux familles inclusives.
- La lutte contre les causes sous-jacentes et les facteurs de risque, y compris les stéréotypes de genre, les formes de discrimination multiple et croisée, et la violence et le harcèlement, est essentielle pour faire progresser la justice sociale et le travail décent pour tous.
- Les obstacles que les personnes LGBTIQ+ rencontrent pour accéder à l'emploi et à la protection sociale doivent être cernés et supprimés.

Exercices correspondant à la section A ►

⁵⁹ Y compris la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 et la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.



Section B

Progrès sur la voie d'un monde du travail inclusif pour les personnes LGBTIQ+

B.1 Évolution de la situation des personnes LGBTIQ+ au travail

Le monde change rapidement pour ce qui concerne les personnes LGBTIQ+, ainsi que leur place dans la société et au travail. En 2021, seuls 29 pays reconnaissent en droit le mariage pour tous, tandis que 34 disposaient d'une forme de reconnaissance du partenariat entre personnes du même sexe. Onze pays mentionnaient expressément l'orientation sexuelle parmi les clauses non constitutionnelles relatives à la non-discrimination. Des textes de loi qui bannissent la discrimination sur le lieu de travail fondée sur l'orientation sexuelle sont adoptés dans toutes les régions. En décembre 2020, 81 États Membres des Nations Unies offraient une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi 60.

En 2019, la Barbade, la Macédoine du Nord et Sao Tomé-et-Principe ont modifié ou promulgué de nouvelles lois sur le travail dans le but de protéger les personnes, quelle que soit leur orientation sexuelle. La même année, aux Philippines, six municipalités approuvaient des ordonnances locales interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, y compris dans l'emploi.

Chine: une décision de justice historique pour les salariés transgenres



En juillet 2020, un tribunal de Beijing a statué qu'un employeur avait eu tort de licencier un salarié qui avait pris deux mois de congé pour subir une opération de réassignation de genre. Il a statué que le salarié devait être réintégré et qu'il avait le droit d'utiliser les toilettes des femmes. La nouvelle de cette décision a fait débat dans les médias sociaux chinois, beaucoup portant des messages de soutien. Les tribunaux chinois n'ont connu que quelques cas de discrimination au travail concernant des personnes transgenres. Dans sa décision, le tribunal a fait observer ce qui suit:

la société moderne devient de plus en plus diverse. Nous trouvons toujours des nouveautés autour de nous et nous apprenons progressivement à les accepter, sauf si elles menacent l'intérêt d'autrui, de la collectivité, ou l'intérêt national ou social commun.

Source: Siyuan Meng, "Landmark Court Ruling Offers Hope for China's Transgender Employees", *Radii*, 6 juillet 2020.

De manière générale, les tribunaux confèrent également des protections aux personnes LGBTIQ+ dans le monde du travail. À Hong Kong, Chine, la juridiction de dernier ressort a statué que le gouvernement devait accorder les prestations aux conjoints aux couples de même sexe mariés sous le régime de lois étrangères.⁶¹ En outre, aux États-Unis, en 2020, la Cour suprême a statué que la protection des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes devait inclure la protection de l'emploi.⁶²

60 ILGA World 2020a.

61 Katie Tam, «Hong Kong Court: Same-Sex Couples Entitled to Spousal Benefits», *The Diplomat*, 6 juin 2019.

62 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du *Wall Street Journal*:

<https://www.wsj.com/articles/california-rolls-out-diversity-quotas-for-corporate-boards-11601507471>.

En 2021, un nombre croissant d'entreprises de Fortune 500 (liste annuelle établie par la revue Fortune qui classe les plus grandes entreprises américaines) offraient des prestations à leurs employés LGBTIQ+⁶³. Sur les 500 entreprises du classement:

- 96 pour cent étaient dotées de politiques de non-discrimination incluant l'orientation sexuelle;
- 94 pour cent étaient dotées de politiques de non-discrimination incluant l'identité de genre;
- 71 pour cent incluaient des prestations incluant les transgenres.

Points à retenir:

- Le monde change rapidement pour ce qui concerne les personnes LGBTIQ+, ainsi que leur place dans la société et au travail.
- En 2020, 81 États Membres de l'ONU (42 pour cent) offraient une protection dans l'emploi contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- En 2021, 29 pays reconnaissaient en droit le mariage pour tous, 34 disposaient d'une forme de reconnaissance du partenariat entre personnes du même sexe et 11 mentionnaient expressément l'orientation sexuelle parmi les clauses constitutionnelles relatives à la non-discrimination. Des textes de loi qui bannissent la discrimination sur le lieu de travail fondée sur l'orientation sexuelle sont adoptés dans toutes les régions.

B.2 Diversité et inclusion dans le monde du travail

Un rapport de l'OIT, intitulé *Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion*,⁶⁴ présente les conclusions de l'une des études les plus complètes menées sur l'égalité, la diversité et l'inclusion. Il montre que, malgré les avantages bien établis, beaucoup reste encore à faire pour créer la diversité et l'inclusion dans les entreprises.

En outre, le rapport mentionne quatre principes pour contribuer à parvenir au changement en profondeur concernant la diversité et l'inclusion, dans tous les groupes de travailleurs et à tous les niveaux:

1. La diversité et l'inclusion font partie de la stratégie et de la culture de l'entreprise.
2. Les groupes marginalisés sont représentés au sommet de la hiérarchie.
3. Les hauts dirigeants et le personnel sont tenus responsables en tant que modèles en matière de diversité et d'inclusion.
4. Les actions concernent tout le cycle de vie de l'employé.

Les études montrent que la diversité sur le lieu de travail a une valeur économique et sociale⁶⁵. La diversité au travail engendre créativité et innovation et fait naître un sentiment d'appartenance, car les travailleurs voient que leur situation personnelle est prise en considération. Cela peut les encourager à faire de leur mieux et éveille la loyauté, ce qui réduit la rotation du personnel. La diversité, et d'autres façons de voir le monde, peuvent contribuer à la résolution de conflit moyennant une meilleure compréhension et une plus grande confiance.

La diversité et l'inclusion sur le lieu de travail sont l'une des pierres angulaires de l'engagement à ne «laisser personne de côté» du Programme 2030. Comme la diversité a montré qu'elle avait des effets sur l'innovation, la productivité et l'expansion des marchés sur le lieu de

⁶³ Human Rights Campaign Foundation, «Corporate Equality Index 2022: 20 years of Impact», 2022.

⁶⁴ Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_844204/lang--fr/index.htm.

⁶⁵ Catalyst 2020.

travail, les avantages de l'inclusion des LGBTIQ+ au travail ont été confirmés dans plusieurs études internationales.⁶⁶ L'inclusion touche tout le monde. Un environnement dans lequel les travailleurs ont des droits et ont les moyens de donner leur avis pour façonner les politiques sur le lieu de travail illustrent l'inclusion au travail. Tout le monde peut se rendre au travail comme cela lui convient, se sentir en sécurité, à l'aise et confiant en soi, tout en étant respectueux d'autrui et productif.

L'égalité vise à garantir que chaque personne puisse s'épanouir au travail, en jouissant de l'égalité des chances et de traitement. En d'autres termes, toutes les personnes, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles, peuvent participer et contribuer selon leurs capacités, sans l'interférence de discriminations ou de préjugés. L'égalité reconnaît que chaque personne a une situation différente, qu'historiquement certaines catégories de personnes ont été victimes de discrimination et que l'égalité des résultats ne sera pas atteinte en traitant tout le monde de la même manière. L'égalité et l'obtention de résultats égaux nécessitent l'allocation de ressources et de moyens en fonction des circonstances et des besoins.

La diversité sur le lieu de travail fait référence aux similitudes et aux différences qui existent entre les personnes et qui peuvent avoir un impact sur l'emploi et les débouchés et résultats commerciaux. La diversité ne fait pas seulement référence aux similitudes et aux différences liées aux caractéristiques personnelles telles que l'âge, le handicap, le sexe, l'identité de genre, l'origine ethnique, raciale, la religion, l'orientation sexuelle et les personnes vivant avec le VIH mais également aux similitudes et différences telles que les valeurs, les styles de travail, les responsabilités familiales, les niveaux hiérarchiques et les rôles professionnels. Chaque personne s'identifie à plusieurs groupes qui peuvent changer au fil du temps, ce qui peut influencer et modifier ses possibilités d'emploi et ses résultats.

L'inclusion est relationnelle. Elle fait référence à l'expérience des personnes sur le lieu de travail et la mesure dans laquelle elles se sentent valorisées pour qui elles sont, leurs compétences et l'expérience qu'elles apportent, et la mesure dans laquelle elles ont un fort sentiment d'appartenance aux autres au travail. Le sentiment d'inclusion au travail d'une personne est lié à ses caractéristiques personnelles, à son propre comportement et à celui des autres et à l'environnement dans lequel elle évolue. La création d'une culture et d'un environnement inclusifs sur le lieu de travail permet aux différents employés de faire l'expérience de l'égalité, de s'épanouir, d'accroître leur engagement et d'influer sur la performance de l'entreprise.

Source: OIT, Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion, 2022.

Dans le document de travail du BIT intitulé *The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, la perte de PIB est estimée entre 3 et 7 pour cent en raison de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.⁶⁷

Faire tomber les barrières grâce à l'accompagnement des entreprises en Indonésie



En 2016, une étude de l'OIT a révélé que seules 10 pour cent des personnes transgenres indonésiennes travaillaient dans l'économie formelle. Par conséquent, une grande partie de la communauté transgenre vit dans la précarité qui menace leur santé et leur sécurité physique et qui les expose davantage à l'infection à VIH. La pandémie de COVID-19 fragilise encore plus la situation économique de cette communauté.

Cela a poussé l'OIT à accélérer son appui en apportant un accompagnement aux personnes de la communauté transgenre concernant la conduite de leur entreprise. Trois mois après avoir terminé ce cours, Lenny Sugiharto a pu consolider son petit négoce de restauration à Djakarta.

⁶⁶ Shapiro 2020.

⁶⁷ Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf.

«Je suis dans un nouvel état d'esprit après cet accompagnement intensif», a-t-elle déclaré. «Je suis plus confiante à l'heure de lancer l'entreprise et j'ai envie d'apprendre.»

En février 2021, Lenny a commencé à servir des repas faits maison à des clients à revenu faible et moyen et a pu obtenir une aide financière pour monter son propre restaurant, Warung Makcik, dans le district de Matraman, à l'est de Djakarta.

Note: D'après des études de cas de l'OIT sur l'accompagnement des entreprises s'agissant des personnes transgenres à Djakarta, 2020.

Que vous mettiez expressément l'accent sur l'inclusion des LGBTIQ+ ou que vous examiniez la question dans le cadre d'une réflexion plus large sur la diversité et l'inclusion dépendra de la situation culturelle, politique et au travail. Les initiatives qui visent un groupe marginalisé, par exemple les personnes handicapées, les minorités ethniques/linguistiques, les personnes radicalisées et les personnes vivant avec le VIH peuvent inclure des éléments liés à la diversité sexuelle et de genre. De la même façon, une initiative plus large de discussion sur les grandes questions de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion peut comporter des informations relatives à la diversité sexuelle et de genre. Toutes les personnes sont touchées et peuvent tirer profit d'une meilleure compréhension de ces questions sur le lieu de travail.

Inclusion des LGBTIQ+ dans le cycle de l'emploi

La figure 2 illustre les différents problèmes et obstacles que les personnes LGBTIQ+ peuvent rencontrer tout au long du cycle de l'emploi. Elle divise le cycle de l'emploi en cinq parties:

- Demande – possibilités d'éducation, recherche d'emploi et possibilités d'emploi.
- En emploi – recrutement et premiers pas de l'employé.
- Développement – devenir membre d'une équipe, formation en cours d'emploi, adaptation et participation.
- Maintien dans l'emploi – satisfaction, productivité, promotion et avancement professionnel.
- Après l'emploi – entrée dans un nouvel emploi ou recherche d'emploi (retour à la demande).

Figure 2: Problèmes potentiels dans le cycle de l'environnement professionnel pour les personnes LGBTQ+ aux niveaux suivants



Source: Ken Morrison, 2021.

L'inclusion des LGBTIQ+ est nécessaire tout au long du cycle de l'emploi, en élargissant le recrutement afin d'inclure davantage de candidats LGBTIQ+, en améliorant les possibilités d'éducation et d'emploi (en s'attaquant aux conditions de travail, en augmentant les possibilités de formation en cours d'emploi et de promotion), en luttant contre la discrimination et en évitant les licenciements illégaux, ainsi qu'en prévoyant des prestations égales et une protection sociale après l'emploi.

Les avantages commerciaux de la diversité et de l'inclusion peuvent être résumés comme suit:⁶⁸

- **Innovation:** la diversité donne accès à davantage de talents, de créativité et d'innovation. Le rapport de Bourke, intitulé *Which Two Heads Are Better Than One?*, par exemple, montre que la diversité de pensées augmente l'innovation jusqu'à 20 pour cent, car elle donne lieu à de nouvelles idées et à une meilleure prise de décisions.⁶⁹
- **Productivité:** la diversité sur le lieu de travail peut conduire à des niveaux de confiance et de satisfaction au travail plus élevés et accroître l'implication des employés, leur maintien dans l'emploi et leur bien-être. Tout cela contribue à augmenter les niveaux de productivité. Le Boston Consulting Group a mené une étude conjointe avec l'Université technique de Munich dont les résultats ont été communiqués sur le blog de l'entreprise en avril 2017, *The mix that matters: Innovation through diversity*. Cette étude a conclu qu'au cours des trois années qui venaient de s'écouler, les organisations dans lesquelles la diversité était la plus importante au niveau de la direction retiraient 38 pour cent de plus de leurs recettes de produits et services novateurs que les organisations où la diversité était moindre.⁷⁰
- **Expansion du marché:** les études montrent que les consommateurs sont plus susceptibles d'acheter, ou d'envisager d'acheter, un produit dont l'image/la publicité porte un message positif en matière de diversité.⁷¹ Cela concerne les niveaux élevés de revenu disponible dans des groupes tels que les personnes handicapées ou les personnes LGBTIQ+ et la volonté des consommateurs de commercer avec des entreprises ou des pays qui appliquent des politiques anti-gays.⁷² Amélioration de l'image de marque, retombées sociales positives, autonomisation de la communauté et marchés élargis: tels peuvent être les fruits de la diversité sur le lieu de travail.
- **Vivier de talents:** les entreprises qui soutiennent les personnes LGBTIQ+ sont considérées comme des employeurs plus attrayants, en particulier chez les jeunes générations de travailleurs. Les études montrent que les employés LGBTIQ+ sont loyaux et qu'ils ont davantage confiance en un employeur dont le personnel est divers. Les lieux de travail où il existe un soutien par les pairs pour les employés LGBTIQ+ augmente les liens sociaux entre les collègues et créent un climat favorable à un lieu de travail plus sûr, plus ouvert et plus confiant.
- **Résultats du personnel:** les études montrent que les employés peuvent obtenir de meilleurs résultats en l'absence de discrimination et de préjugés inconscients. Il a été montré que le recrutement affiché d'employés divers augmente l'innovation: les liens entre la diversité et l'amélioration des performances commerciales sont avérés.
- **Avantages économiques:** il a été prouvé que les avantages économiques de l'inclusion des LGBTIQ+ allaient au-delà du développement de l'organisation. Par exemple, un soutien affiché en faveur de l'égalité des LGBTIQ+ est considéré comme contribuant à une image de marque positive, ce qui peut ouvrir la porte à de nouvelles possibilités commerciales. L'engagement des organisations en faveur de l'égalité des LGBTIQ+ peut également ouvrir l'accès à de nouveaux clients et augmenter la demande pour le stock de l'entreprise.⁷³

68 Adapté de Shapiro 2020.

69 Bourke 2020.

70 Lorenzo 2017.

71 Sakunasingha 2018.

72 Open for Business 2015.

73 OCDE 2020. D'après une étude de l'OCDE des lois/politiques de 37 pays membres, les pays qui accordent le plus de protections, en droit, aux personnes LGBTIQ+ comptent, en moyenne, deux fois plus de femmes au parlement que ceux où l'inclusion des LGBTIQ+ en droit est la plus basse et enregistrent une augmentation d'un tiers du taux d'activité des femmes et une diminution de 30 pour cent de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Points à retenir:

- Malgré des avantages bien attestés, il reste encore beaucoup à faire pour créer la diversité et l'inclusion dans les entreprises.
- Quatre principes contribuent à parvenir au changement en profondeur concernant la diversité et l'inclusion, dans tous les groupes de travailleurs et à tous les niveaux:
 - la diversité et l'inclusion font partie de la stratégie et de la culture de l'entreprise;
 - les groupes marginalisés sont représentés au sommet de la hiérarchie;
 - les hauts dirigeants et le personnel sont tenus responsables en tant que modèles en matière de diversité et d'inclusion.
 - les actions concernent tout le cycle de vie de l'employé.
- Les avantages commerciaux de la diversité peuvent être résumés en trois grands domaines:
 - innovation: la diversité donne accès à davantage de talents, de créativité et d'innovation;
 - productivité: la diversité sur le lieu de travail peut conduire à des niveaux de confiance et de satisfaction au travail plus élevés et accroître l'implication des employés, leur maintien dans l'emploi et leur bien-être;
 - expansion du marché: les consommateurs sont plus susceptibles d'acheter, ou d'envisager d'acheter, un produit dont l'image/la publicité porte un message positif en matière de diversité.

Exercice**Sur votre lieu de travail, y a-t-il des politiques relatives à la discrimination?**

Si vous n'en êtes pas sûr, c'est l'occasion de vous renseigner ou de parler avec d'autres collègues pour savoir.

Trouvez-en copie et lisez-les. Les personnes LGBTIQ+ sont-elles explicitement ou implicitement protégées par ces politiques?

Si la réponse est non, cherchez des politiques, dans votre pays, qui combattent la discrimination. Incluent-elles les personnes LGBTIQ+? S'appliquent-elles aux lieux de travail?



Exercices correspondant à la section B ►



▶ **Section C**



La voie à suivre: de la théorie à la pratique

La présente section est consacrée à l'action des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs en faveur de l'inclusion des personnes LGBTIQ+. Le dialogue social - le fait de trouver des solutions par le dialogue - est essentiel à la mise en œuvre, sur le lieu de travail, d'initiatives durables fondées sur les droits.

Les chapitres C.2, C.3 et C.4 concernent des partenaires précis mais les rôles et les responsabilités se chevauchent souvent. Lisez le chapitre qui vous concerne et jetez un coup d'œil aux autres.

C.1 Agir au moyen de partenariats

Les partenariats sont essentiels au changement. Parmi les domaines qui appellent à une collaboration pluripartenaires (tripartite ou bipartite) en vue de l'inclusion des LGBTIQ+ figurent: l'évaluation de la situation en consultation avec les travailleurs LGBTIQ+; la sensibilisation à la discrimination à l'égard des LGBTIQ+ et à l'inclusion de ces personnes sur le lieu de travail; la collaboration pour éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail; la facilitation de possibilités de travail en réseau et d'apprentissage fondées sur des informations fiables; et la collaboration aux fins de réformes stratégiques. L'étude de ces domaines avec vos mandants constitue un bon point de départ.

Des signes montrent que des présidents-directeurs généraux (PDG) et des entreprises élargissent et renforcent leur sentiment de vocation sociale dans l'environnement très mouvant et incertain qu'a fait naître la COVID-19. Le rapport Deloitte est le fruit d'une étude menée auprès de quelque 9 000 entreprises et responsables des ressources humaines de 119 pays. L'appartenance et le bien-être sont en tête des priorités en 2020, avec 80 pour cent et 79 pour cent des personnes interrogées, respectivement, qui disent que ces points seront importants ou très importants pour la réussite de leur entreprise dans les 12 à 18 prochains mois. Deloitte relève que c'est l'un des plus forts taux de consensus qu'il a relevé sur une question en une décennie de rapports sur les évolutions mondiales du capital humain.

Source: Deloitte, *The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward*, 2020; KPMG, *KPMG 2020 CEO Outlook: COVID-19 Special edition*, 2020.

Consultation et évaluation

Pour engager l'inclusion des LGBTIQ+, il est important de prendre du recul et d'examiner la situation des personnes LGBTIQ+ dans votre environnement de travail afin de déterminer là où vous pourriez être le plus utile. Ce processus peut comprendre une étude du contexte, une analyse de la situation, une évaluation du point de vue du genre, une analyse du point de vue de la diversité ou un examen de l'environnement stratégique. Il peut s'agir d'une évaluation relativement simple et rapide.

Si le dialogue social associant les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs est indispensable, il est essentiel de consulter également les travailleurs LGBTIQ+ ou les organisations qui représentent des personnes LGBTIQ+, y compris les organisations de la société civile. On ignore souvent ces expériences directes alors qu'elles constituent une source importante pour définir les questions prioritaires.

Faire progresser l'égalité par la réforme du droit

Les personnes LGBTIQ+ subissent discrimination et harcèlement tout au long du cycle de l'emploi. Un plaidoyer efficace et des discussions fondées sur des données probantes peuvent ouvrir la voie à l'égalité de participation dans l'emploi, par l'adoption de protections juridiques contre la discrimination et l'abrogation de lois discriminatoires qui peuvent être utilisées pour criminaliser ou cibler autrement les personnes LGBTIQ+. Les avantages ne concernent pas uniquement les communautés LGBTIQ+. L'adoption de protections juridiques pour les personnes LGBTIQ+, par exemple, semblent avoir des répercussions sur l'intégration d'autres groupes, dont les femmes, dans la population active.⁷⁴

Les normes juridiques qui interdisent expressément la discrimination dans l'emploi et la sécurité sociale fondée sur le genre et la diversité sexuelle offrent un cadre important à l'avancée des droits au travail dans ce domaine et à la garantie d'une participation plus égale à la population active.

Les lois offrent une base à la protection contre la discrimination et les décideurs devraient garder cela à l'esprit pour ce qui concerne les personnes LGBTIQ+.

Lutte contre les lois vagues qui ciblent les personnes LGBTIQ+

En 2019, l'Alliance des Caraïbes orientales pour la diversité et l'égalité a déposé cinq recours contre les lois relatives à la sodomie et aux actes impudiques utilisées pour cibler et criminaliser les personnes LGBTIQ+ à Antigua-et-Barbuda, à la Barbade, à la Grenade, à Saint-Kitts-et-Nevis et à Sainte-Lucie. Ces lois sont des vestiges de l'ère coloniale dans les Caraïbes. D'après la Directrice exécutive de l'Alliance, Kenita Placide:

Si la procédure judiciaire est importante, la partie principale de cette aventure consistait à renforcer les organisations et les communautés dans les pays qu'elles servent. Nous avons également besoin de comprendre comment ces lois contribuaient à la stigmatisation des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et intersexes, légitimisaient les discours haineux, la discrimination et la violence et déchiraient la famille que notre société, y compris nos gouvernements, ont juré de protéger.

Source: "[This is Four Years in the Making. Eastern Caribbean LGBT Organization Launches Five-country Legal Challenge to Anti-gay Laws](#)", *The Star*. 1er novembre 2019

Des lois sont lentement changées ou adoptées pour garantir aux couples de même sexe un traitement sur la base de l'égalité s'agissant de la couverture dans le domaine de la sécurité sociale, et aux parents LGBTIQ+ l'égalité de droits en matière de protection de la maternité, de congé parental ainsi que de reconnaissance des relations avec son partenaire et des relations familiales. Les personnes transgenres devraient avoir accès à la reconnaissance juridique du genre⁷⁵ sur la base de l'auto-identification⁷⁶. En outre, les États devraient faire en sorte que les opérations chirurgicales génitales forcées ou contraintes, y compris sur les personnes intersexes, soient interdites. Ces pratiques, souvent réalisées sans le consentement éclairé de la personne concernée, peuvent causer des préjudices tout au long de la vie et relever de la torture ou autres traitements cruels. Il ne faut pas oublier non plus que les travailleurs

74 OCDE 2020. D'après une étude de l'OCDE des lois/politiques de 37 pays membres, les pays qui accordent le plus de protections, en droit, aux personnes LGBTIQ+ comptent, en moyenne, deux fois plus de femmes au parlement que ceux où l'inclusion des LGBTI en droit est la plus basse et enregistrent une augmentation d'un tiers du taux d'activité des femmes et une diminution de 30 pour cent de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

75 Les personnes transgenres et intersexes connaissent la discrimination, car leurs pièces d'identité ne correspondent pas à leur nom, à leur identité de genre et à leur expression du genre, ce qui les exclut souvent de l'emploi au stade de la candidature.

76 Dans une étude sur les bonnes pratiques, le HCDH a affirmé que les personnes transgenres devraient avoir accès à la reconnaissance juridique de leur identité de genre et que ce processus devrait se fonder sur l'auto-identification, permettre la reconnaissance des identités non binaires, constituer un simple processus administratif et ne pas exiger la présentation d'un certificat médical ou la réalisation d'une opération chirurgicale ou d'une stérilisation ou le divorce. Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web du HCDH: <https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbt.aspx>.

intersexes peuvent avoir régulièrement besoin de congés de maladie et d'aménagements raisonnables au travail pour pouvoir participer au travail.

Une coalition contre la discrimination

Depuis 2016, 450 entreprises opérant aux États-Unis, dont plus de 200 grandes entreprises, participent à la campagne en faveur des droits humains menée par la coalition d'entreprises pour la loi sur l'égalité. Ces entreprises opèrent dans les 50 États, pèsent - prises ensemble - 7,1 billions de recettes et emploient 14,9 millions de personnes dans le pays. Elles se sont engagées à soutenir la loi sur l'égalité, texte examiné par le Congrès qui ajouterait des protections claires et complètes à la non-discrimination en droit civil pour les personnes LGBTQI+.

Source: "HRC Announces Unprecedented Support for the Equality Act from 200+ Leading Businesses", *Human Rights Campaign* (blog), 8 may 2019.



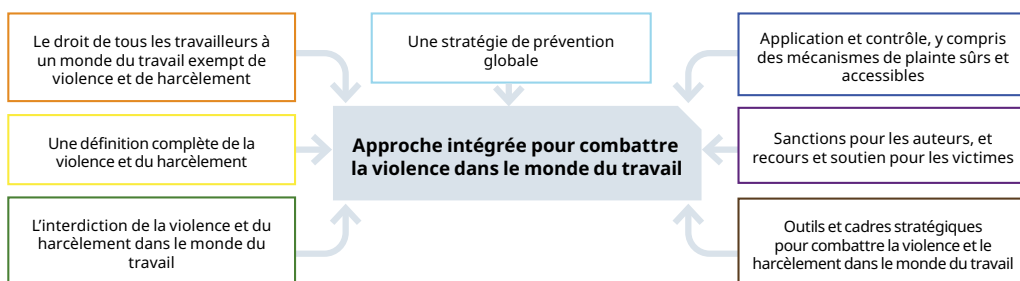
Lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail par une approche intégrée

La convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, au travail reconnaît qu'une «approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail».77 La violence et le harcèlement sur le lieu de travail ont des effets sur les relations, l'implication des travailleurs, leur santé et leur productivité, ainsi que sur la qualité des services publics et privés, et sur la réputation de l'entreprise ou du pays. Le guide de l'OIT sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206 qui l'accompagne78 explique les définitions, les principes fondamentaux et les mesures qu'elles consacrent. Il aide à comprendre la portée de ces instruments et montre bien, par un riche choix d'exemples de lois nationales sur le VIH et le sida, comment les États Membres avancent sur la voie de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement liés au travail.

La figure 3 résume les stratégies qui composent une approche intégrée de la lutte contre les nombreuses formes de la violence79 sur le lieu de travail applicable aux personnes LGBTQI+.80

Figure 3: Approche intégrée pour combattre la violence dans le monde du travail

OIT – Éliminer la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail



Source: OIT 2021.

77 OIT 2019c.

78 OIT 2021a.

79 Voir l'annexe 4 sur les formes de violence. Le BIT, dans *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys*, de 2013, décrit différentes formes de violence qui peuvent être perpétrées à l'égard des LGBTQI+ ou d'autres personnes.

80 BIT 2018b.

Sensibilisation

Les opinions discriminatoires relatives à la diversité des orientations sexuelles, des identités de genre, des expressions du genre et des caractéristiques sexuelles sont souvent ancrées dans la peur et ne les connaissent ni ne les comprennent bien.

La sensibilisation aux mythes et aux stéréotypes, et la lutte contre ceux-ci, peuvent contribuer à combattre la stigmatisation et à promouvoir l'absence d'exclusive. Certains ne se rendent pas compte que les plaisanteries et les remarques cavalières sur le lieu de travail font du tort et qu'elles peuvent inciter à la discrimination. D'autres peuvent avoir intégré des idées négatives sur les personnes LGBTIQ+ sans même s'en rendre compte. Cela peut être renforcé quand les lois criminalisent les personnes sur la base de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre réelle ou présumée, ou qu'elles sont autrement discriminatoires à leur égard, et dans ce cas, une culture d'impunité règne autour de la violence à l'égard des personnes LGBTIQ+. ⁸¹

Qu'aborder dans les séances de sensibilisation?

Les activités de sensibilisation peuvent couvrir plusieurs sujets selon le contexte de l'organisation:

- comprendre les termes et concepts fondamentaux autour de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression du genre ou des caractéristiques sexuelles;
- combattre les mythes et les stéréotypes par la preuve;
- comprendre les obstacles que rencontrent les personnes LGBTIQ+ plus largement dans la société, y compris par les lois, les politiques et les pratiques;
- comprendre les obstacles que rencontrent les personnes LGBTIQ+ dans l'emploi;
- parler de cas d'inclusion de personnes LGBTIQ+ dans le monde du travail;
- créer des espaces de travail sûrs et accueillants qui luttent contre les commentaires négatifs et les actes de discrimination;
- mettre en commun les principes de politiques de l'emploi inclusives pour les personnes LGBTIQ+.

Les acteurs du monde du travail influencent la façon dont les personnes LGBTIQ+ sont comprises, perçues et acceptées. Les chefs d'entreprise, les cadres et le personnel des ressources humaines et des communications, par exemple, ont un rôle important à jouer dans la façon dont les travailleurs LGBTIQ+ sont inclus sur le lieu de travail.

S'il est impératif que les décideurs et les figures publiques soient sensibilisées, le comportement des collègues, des pairs, des syndicats, des clients et des usagers change la façon dont les travailleurs LGBTIQ+ sont traités. Les bonnes intentions peuvent être renforcées par des mots précis et respectueux de l'égalité, des faits et des orientations concrètes. Dans ce processus, il faut admettre ses propres préjugés inconscients à l'égard des personnes LGBTIQ+. Des considérations en matière de sûreté et de sécurité devraient toujours guider les activités et les réunions, y compris lorsque l'on décide d'un lieu, des communications et des participants. Les séances de sensibilisation et de renforcement des capacités peuvent offrir des conseils pratiques aux différents acteurs concernés par le développement d'une population active diverse et inclusive allant de la façon de combattre la discrimination sur le lieu de travail aux mesures positives qui pourraient être prises pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs LGBTIQ+.

Exercice

Le changement commence en soi: réfléchissez comment vous réagiriez face à une personne LGBTIQ+ si elle faisait partie de votre famille.



⁸¹ L'impunité fait généralement référence à l'exemption de peine. Par exemple, si un acte est en règle générale passible d'une peine, mais que vous le commettez en toute impunité, vous ne serez pas puni pour cet acte. Pour en savoir plus, voir OIT, *Addressing Impunity*, 2019.

Possibilités de travail en réseau et d'apprentissage

Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle dans la facilitation des possibilités de travail en réseau et d'apprentissage, ainsi que de l'évolution professionnelle. La désinformation, la déformation d'informations et l'incompréhension des recherches peuvent empêcher les sociétés, les entreprises et les organisations d'avancer de manière efficace, effective et équitable. Tous les secteurs devraient fonder leurs activités sur des sources d'information fiables et sur la fourniture d'informations dignes de confiance à tous les mandants.

Points à retenir:

- Pour engager l'inclusion des LGBTIQ+, il est important de prendre du recul et d'examiner la situation des personnes LGBTIQ+ dans votre environnement de travail afin de déterminer là où vous pourriez être le plus utile. Plus important encore, il faut consulter les personnes LGBTIQ+/les organisations de la société civile.
- Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.
- La sensibilisation aux mythes et aux stéréotypes, et la lutte contre ceux-ci, peuvent contribuer à la lutte contre la stigmatisation et à la promotion de l'absence d'exclusive.
- L'appui aux possibilités de travail en réseau et la fourniture d'informations viables sont de bons moyens de manifester son engagement en faveur de l'égalité.
- Les normes juridiques qui interdisent expressément la discrimination dans l'emploi et la sécurité sociale fondée sur le genre et la diversité sexuelle offrent un cadre important à la promotion des droits au travail dans ce domaine et à la garantie d'une participation plus égale à la population active.

C.2 Gouvernements et agents de l'État

Le présent chapitre est essentiellement conçu pour les agents des ministères du Travail et de l'Emploi, les cadres, le personnel des ressources humaines, les formateurs et les agents de l'État. Il contient des exemples concrets visant à améliorer l'inclusion des LGBTIQ+ dans la population active.

1. Examiner les politiques

Un examen des politiques et du droit du travail constitue un bon point de départ au changement. Il vous permettra d'évaluer la politique de l'emploi de votre pays, ainsi que son environnement juridique, pour les personnes LGBTIQ+ en vue de trouver des moyens spécifiques pour l'améliorer. Il peut contribuer à l'établissement des rapports sur l'application des conventions internationales que votre État a signées. Un examen des politiques LGBTIQ+ peut s'inscrire dans un examen plus large des questions relatives à la diversité ou au genre dans la population active. Il peut également prendre la forme d'une évaluation rapide de questions concernant plus particulièrement la situation des travailleurs LGBTIQ+. L'encadré ci-après contient quelques questions clés relatives à l'inclusion des LGBTIQ+ et au monde du travail que vous pourriez envisager de poser dans le cadre d'un examen des politiques nationales. Certains examens ne portent cependant que sur quelques questions pertinentes du point de vue local.

Examen des politiques nationales: questions types relatives à l'inclusion des LGBTIQ+ à envisager

- **Quel est le cadre juridique national sur la non-discrimination?** Comprend-il expressément l'identité de genre? l'orientation sexuelle? les caractéristiques sexuelles? Existe-t-il des lois qui criminalisent ou exercent une discrimination pour ces motifs? Est-il interdit d'enseigner les questions LGBTIQ+ ou de s'organiser autour de ces questions?
- **Quels traités ou conventions internationaux du travail et des droits humains votre pays a-t-il signés ou ratifiés?** Les mécanismes des Nations Unies ont-ils formulé à l'État des recommandations ou des orientations sur des questions relatives aux personnes LGBTIQ+? Si oui, ont-elles été mises en œuvre?
- **De manière plus générale, quelles difficultés les personnes LGBTIQ+ rencontrent-elles dans votre pays?** Les relations entre personnes du même sexe sont-elles admises? La violence est-elle courante pour les personnes LGBTIQ+? Les crimes ou les discours haineux sont-ils courants? Les personnes transgenres sont-elles tenues de se faire stériliser, de se faire opérer ou de divorcer pour que leur genre soit juridiquement reconnu? Les personnes intersexes sont-elles soumises à des opérations chirurgicales génitales forcées? Les lesbiennes sont-elles contraintes à épouser des hommes? Les organisations LGBTIQ+ opèrent-elles en toute sécurité ou subissent-elles des agressions de la part de la police, de groupes religieux, des médias ou de l'État?
- **Quelles politiques sur l'égalité ou la discrimination existent?** Les personnes LGBTIQ+ y sont-elles expressément incluses? Ces politiques établissent-elles explicitement ou implicitement des différences entre l'identité de genre, l'orientation sexuelle et les caractéristiques sexuelles? Des communautés LGBTIQ+ ne sont-elles pas représentées? Y a-t-il des exemples d'employeurs ou de lieux de travail qui ont adopté des politiques spécifiques liées à l'inclusion des LGBTIQ+ sur le lieu de travail?
- **Quelles données existent?** Des données ont-elles été collectées sur les difficultés que rencontrent les personnes LGBTIQ+ parmi la population active? Y a-t-il des rapports publics? des rapports établis par la communauté? Dans quelle mesure ces rapports contiennent-ils des informations à jour? Qu'est-ce qui pourrait avoir changé depuis leur publication? En l'absence de données locales, existe-t-il des exemples d'États comparables qui disposent de données récentes sur les difficultés relatives à l'inclusion des LGBTIQ+ dans la population active?
- **Qui peut vous en dire davantage?** Y a-t-il des travailleurs LGBTIQ+, des syndicats/ groupes de syndicats, des organisations de la société civile, du personnel des ressources humaines, des groupes de ressources pour les employés ou d'autres qui peuvent contribuer à brosser un tableau plus complet?
- **Quels sont les risques possibles?** Quelqu'un sera-t-il exposé à un danger, à une arrestation, à la perte de son emploi, ou à la discrimination ou au rejet, dans le cadre de votre examen?

D'autres niveaux d'examen (à l'échelle de l'État ou de la municipalité) pourraient aborder des questions plus locales

- À qui s'adresser pour des orientations nationales ou une assistance en cas de problème lié à la discrimination des LGBTIQ+ dans la population active? Y a-t-il des organisations locales, des éducateurs ou des prestataires d'assistance technique qui ont l'expérience de la diversité de genre et avec lesquels vous pourriez collaborer?
- Comment traitons-nous généralement la question de l'inclusion des nouveaux agents d'horizons divers? Cela inclut-il les personnes LGBTIQ+?
- Quel est l'environnement social lié à la diversité sexuelle et à la diversité de genre? Comment votre communauté/municipalité traite-t-elle la discrimination et l'acceptation des LGBTIQ+? Comment cela pourrait-il affecter les agents LGBTIQ+ de notre population active locale ou les agents de l'État locaux?

2. Mener des consultations avec les communautés LGBTIQ+

Il est essentiel de consulter la communauté pour mieux connaître votre main-d'œuvre. Ci-après, vous trouverez des considérations relatives au dialogue avec les communautés LGBTIQ+. Selon les circonstances locales, il être mené de manière plus ou moins discrète.

Dialoguer avec les communautés LGBTIQ+

Aller à la rencontre: allez à la rencontre d'organisations LGBTIQ+. N'oubliez pas la diversité de ces communautés. Certaines organisations ne travaillent peut-être qu'avec un sous-ensemble de cette population, par exemple, uniquement les hommes gays ou les femmes transgenres. Pour que le dialogue ait un sens, il est important d'aller à la rencontre des différents représentants des personnes lesbiennes, bisexuelles, gays, transgenres et intersexes. Dans certaines communautés, ces groupes sembleront invisibles. Bien que certaines difficultés rencontrées par différents sous-groupes soient connexes, elles sont aussi différentes. Vous pouvez vous pencher sur des difficultés particulières telles que la santé, la violence ou le harcèlement et voir comment elles diffèrent selon le sous-groupe.

Faire preuve d'intérêt et d'engagement: lorsque vous échangez avec des personnes ou des groupes LGBTIQ+, il peut être utile d'admettre les difficultés existantes et de proposer de premières idées relatives à un examen des lois et politiques sous l'angle des situations et besoins locaux.

Lancer un appel à contributions et à soumission de modèles ayant fait leurs preuves: invitez les membres LGBTIQ+ de la population active à contribuer à un examen et ainsi l'influencer et le façonner en fonction de l'expérience vécue. Cela est important pour renforcer la confiance et garantir que les futures mesures reflèteront les besoins des populations touchées. Certaines organisations peuvent réserver un bon accueil à une contribution réciproque, par exemple le fait de parler à leur groupe des politiques sur le lieu de travail, la facilitation des possibilités d'apprentissage ou le soutien à leur action locale. Des employeurs, employés ou fonctionnaires LGBTIQ+ – modèles positifs prêts à parler de leur cas – pourraient également être invités.

Organiser des réunions et des discussions: des réunions physiques peuvent aider à nouer des partenariats entre les ministères, les syndicats, les organisations d'employeurs et les organisations communautaires. Elles peuvent également permettre de donner davantage d'informations et de contexte s'agissant des difficultés rencontrées par les personnes LGBTIQ+ dans leur recherche d'emploi ou dans leur travail. Dans certains cas, elles ouvriront la porte au dialogue et à l'apprentissage intersectoriel.

Se mettre d'accord sur des objectifs communs: selon votre situation locale, vous pouvez réfléchir à des objectifs communs sur lesquels vous pouvez collaborer. Nombre de mesures peuvent être prises pour avancer sur la voie d'une inclusion significative des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail, sans discrimination ni harcèlement. Par exemple:

- l'examen de la législation et des politiques nationales en vigueur, y compris les protections juridiques ou les lois discriminatoires;
- la représentation des personnes LGBTIQ+ dans l'examen des politiques ou dans les discussions;
- l'adoption de protections juridiques ou l'abrogation de lois discriminatoires mises en évidence lors de l'examen;
- la collecte sûre, conforme à l'éthique et confidentielle des données sur la main-d'œuvre pour mieux comprendre la situation des travailleurs LGBTIQ+;
- l'évaluation des connaissances des questions relatives aux LGBTIQ+ chez les fonctionnaires des ministères, les cadres ou les représentants des autorités;

- la conduite d'activités de renforcement des capacités auprès des agents de l'administration du travail, dont les inspecteurs du travail, et des juges, s'agissant des questions relatives aux LGBTIQ+;
- la sensibilisation aux questions relatives aux LGBTIQ+ plus largement auprès de la population ou la tenue d'ateliers de sensibilisation avec certains acteurs, par exemple les agents du ministère du Travail, les prestataires de soins de santé ou les forces de l'ordre;
- l'organisation d'une formation à la sensibilisation avec les partenaires sur le lieu de travail, dont les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, par exemple les syndicats;
- le renforcement des mécanismes de plainte et d'intervention.

3. Aller à la rencontre des personnes LGBTIQ+ dans l'économie informelle

Les travailleurs de l'économie informelle sont particulièrement vulnérables à l'exploitation, car ils sont fréquemment dépourvus des protections au travail et sociales et leurs gains sont souvent précaires. Les populations stigmatisées, dont les personnes LGBTIQ+, sont surreprésentées dans l'économie informelle parce qu'il est relativement facile d'y entrer⁸². La discrimination sur le lieu de travail contribue souvent au fait que les personnes LGBTIQ+ sont sans emploi ou sous-employées.

L'économie des plateformes numériques transforme rapidement le monde du travail⁸³. Les innovations dans les technologies de l'information et de la communication permettent l'échange de données et d'informations, ainsi que les transactions économiques, entre les personnes, les entreprises et les appareils à un niveau sans précédent.

Le développement des plateformes de travail numérique peut offrir aux travailleurs, y compris aux personnes LGBTIQ+, des sources de revenu. Toutefois, l'absence de cadre réglementaire et la discrimination sur les plateformes Web en ligne sont les principales raisons qui expliquent l'exclusion des possibilités de travail ou les basses rémunérations, raisons fondées sur la nationalité et le genre⁸⁴.

Les principes et droits fondamentaux au travail sont particulièrement importants pour l'économie informelle et les travailleurs LGBTIQ+, à savoir les conventions⁸⁵ qui interdisent le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination dans l'emploi et la profession et qui engagent les États Membres à respecter et à promouvoir les droits à la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que les conventions de gouvernance relatives à l'inspection du travail, la politique de l'emploi et les consultations tripartites. Les gouvernements peuvent travailler avec différents partenaires, par exemple des organisations de la société civile et des associations de travailleurs de l'économie informelle pour suivre la discrimination dans l'économie informelle et combattre la stigmatisation et la discrimination relatives au genre et à la diversité sexuelle.

82 Reid 2020a.

83 OIT 2021b.

84 Lee Badgett et al., *The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development*, 2014.

85 Le Conseil d'administration du BIT a qualifié de fondamentales huit conventions qui traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail: la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de l'OIT: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-fr/index.htm>.

Points à retenir:

- Un examen de la politique et de la législation du travail nationales permettra à votre gouvernement d'analyser l'environnement au travail, dans votre pays, pour les personnes LGBTIQ+, afin de déterminer les moyens concrets qui permettront de l'améliorer, ainsi que de contribuer à l'élaboration des rapports sur l'application des conventions internationales.
- La consultation avec les communautés LGBTIQ+ et le dialogue social avec les organisations d'employeurs et de travailleurs est indispensable.
- Les gouvernements peuvent travailler avec différents partenaires, dont les associations de petites et moyennes entreprises, les syndicats sectoriels, les associations de travailleurs de l'économie informelle et les organisations de la société civile pour suivre la discrimination dans l'économie informelle et combattre la stigmatisation et la discrimination liées au genre et à la diversité sexuelle.

C.3 Les avantages commerciaux de l'inclusion des LGBTIQ+

Le présent chapitre est essentiellement conçu pour les employeurs et leurs organisations représentatives; il est également particulièrement pertinent pour les cadres, le personnel des ressources humaines et les formateurs de l'entreprise. Il contient des exemples concrets de pratiques commerciales visant à améliorer l'inclusion des LGBTIQ+ sur le lieu de travail.

1. Les avantages commerciaux de l'inclusion des LGBTIQ+

De nombreuses raisons poussent à se lancer dans l'inclusion des LGBTIQ+ sur le lieu de travail (voir [section B](#)), dont l'amélioration des possibilités économiques et des résultats de l'entreprise et des individus. Les études montrent que la diversité sur le lieu de travail, y compris les personnes LGBTIQ+, est meilleure pour les affaires⁸⁶. Elle est le signe d'un environnement qui crée les bonnes conditions pour la croissance économique⁸⁷. La discrimination à l'égard des LGBTIQ+ peut priver certaines entreprises d'un accès aux marchés mondiaux et entraîne la fuite des cerveaux (la perte de travailleurs qualifiés), tandis que l'inclusion a pour effet d'accroître la créativité et l'innovation dans l'entreprise.

La diversité sexuelle et de genre est associée à des niveaux d'investissement direct étranger plus élevés et à un plus grand attrait de la marque⁸⁸. Les entreprises qui sont plus diverses peuvent se faire concurrence pour les employés talentueux. Non seulement les personnes qui travaillent dans des environnements ouverts, divers et inclusifs sont plus susceptibles d'éprouver de la satisfaction au travail mais, souvent, elles font aussi davantage que ce qui figure dans leur descriptif de poste et apportent des contributions novatrices à la culture de l'entreprise.

Outre les avantages de l'inclusion des LGBTIQ+, l'exclusion pourrait susciter des risques commerciaux. Selon le pays et la culture, ces risques sont notamment la violation des lois anti-LGBTIQ+, l'incitation – par mégarde – à la violence ou à des réactions hostiles à l'échelle locale, ainsi que l'aliénation des consommateurs milléniaux⁸⁹ et des employés, ou la violation des normes mondiales et des obligations juridiques telles que la sécurité au travail ou celles liées aux lois et politiques anti-discrimination. Chaque lieu de travail doit trouver les moyens et la façon de se lancer dans l'inclusion de la manière qui correspond le mieux à sa situation locale et mondiale.

86 Cortez 2021.

87 Open for Business 2015.

88 Open for Business 2015.

89 D'après une étude de 2021 de Deloitte, les milléniaux sont nés entre janvier 1983 et décembre 1994. Voir <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/2021/deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>.

2. Le dialogue avec les personnes LGBTIQ+

Le changement commence par le fait de comprendre les concepts et de connaître vos travailleurs, vos actionnaires et votre marché. Afin de repérer les principaux problèmes dans votre lieu de travail, il est essentiel que toutes mesures visant à améliorer l'inclusion des LGBTIQ+ soit le fruit d'un dialogue sûr et constructif avec les populations concernées. Selon la taille de votre entreprise, cela peut prendre des formes différentes. Certaines entreprises sont dotées de groupes de ressources LGBTIQ+⁹⁰. Souvent, l'entreprise a déjà noué des relations avec des communautés LGBTIQ+ en travaillant sur la santé, le genre ou la justice.

Les entreprises peuvent également mener un dialogue social avec les syndicats, car plusieurs défendent l'inclusion et l'élimination de la discrimination, quel qu'en soit le motif, y compris l'orientation sexuelle et les identités de genre.

Turquie: Les droits LGBTIQ+ sont des droits syndicaux



Sur son blog «Les droits LGBTIQ+ sont des droits syndicaux», Kaos GL (Kaos Gay and Lesbian Cultural Research and Solidarity Association) donne des ressources pour les syndicats sur les droits LGBTIQ+ afin d'augmenter les exemples positifs et de renforcer la position des syndicats contre la discrimination à l'égard des LGBTIQ+. On y lit ce qui suit:

Dans la lutte contre l'hétérosexisme et le régime de la binarité de genre, il est important d'élaborer des politiques permanentes dès la structure du syndicat, de mener régulièrement des activités de plaidoyer et de sensibilisation auprès de la population et de manifester la volonté d'être l'un des moteurs de la transformation sociale, en commençant par ses propres membres.

Source: Yiğit E Korkmaz, «LGBTIQ+ Rights are Union Rights», KAOS (blog), 10 June 2020

L'impulsion en faveur de l'inclusion des LGBTIQ+ donnée au plus haut niveau de l'organisation, associée au dialogue, en particulier avec votre personnel, est essentielle à un examen ou à une évaluation de la situation qui peut déterminer les éléments de préoccupation et les stratégies axées sur les solutions. Comme les communautés LGBTIQ+ comprennent des personnes très différentes, le début du dialogue sur l'inclusion peut constituer un premier pas vers une discussion plus large sur la diversité en général sur le lieu de travail. Par exemple, nombre de pays effectuent des évaluations basées sur le genre sur le lieu de travail qui concernent notamment l'examen minutieux des méthodes de recrutement, de la communication ou des systèmes d'attribution. Un tel examen peut prendre la forme d'une évaluation rapide des politiques de l'entreprise, des normes sociales et des problèmes liés à la diversité sur le lieu de travail et devrait être réalisé en consultation avec les travailleurs et leurs organisations.

Le fait d'impliquer des acteurs clés dans un examen est la marque d'un esprit d'initiative, renforce la confiance et donne des orientations. Lors de l'examen des politiques et des pratiques, selon l'entreprise et la législation nationale⁹¹, examinez les questions possibles sur la diversité de genre avec les travailleurs LGBTIQ+ et leurs syndicats. Par exemple:

- La politique utilise-t-elle un langage qui ne fait pas de différence entre les sexes, par exemple il/elle ou on (pronom non connoté)? Relevez les termes qui font la différence entre les sexes: par exemple, les prestations au conjoint/partenaire font-elles référence au mari et à la femme?
- Existe-t-il une politique sur l'usage d'un langage péjoratif et le harcèlement sur le lieu de travail?
- Les politiques prévoient-elles des uniformes ou des tenues différents pour les hommes et les femmes?

⁹⁰ Pour en savoir plus, consultez la [section C.4](#) sur les travailleurs et les organisations de travailleurs.

⁹¹ Si des aspects liés aux personnes LGBTIQ+ sont criminalisés, les entreprises peuvent être contraintes de rendre l'environnement de travail inclusif de manière plus générale. Les questions concernant le langage relatif aux LGBTIQ+ peuvent poser problème.

- La politique en vigueur étend-elle les prestations pour la famille/le partenaire aux couples de même sexe?
- Est-ce que la politique définit un cadre aux déplacements professionnels qui supposent de se rendre dans des lieux dangereux qui pourraient exposer les personnes LGBTIQ+ à une arrestation ou à de la violence, ou d'en traverser?
- Les prestations de santé ou sociales prennent-elles en charge les soins ou le traitement concernant la réassignation de genre?

Las Normas de conducta del ACNUDH, que proporcionan cinco medidas que las empresas pueden adoptar a fin de armonizar sus políticas y prácticas con las normas internacionales sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ se explican en su publicación de 2017 La lucha contra la discriminación del colectivo LGBTI en el sector privado: Normas de conducta para las empresas.

Nota: Véase el [anexo 5](#) para un resumen de cómo luchar contra la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.

Considérations relatives aux consultations avec les travailleurs LGBTIQ+ dans le cadre d'un examen de situation

Étudiez la situation sur le plan des politiques en vigueur dans une perspective de genre ou de diversité qui met notamment l'accent sur les LGBTIQ+. Dans la mesure du possible, cette étude devrait comprendre des consultations avec vos employés LGBTIQ+, notamment par l'entremise du syndicat et du groupe de ressources des employés LGBTIQ+, s'il en existe un. Un aperçu rapide peut être à la fois financièrement avantageux et stratégique. Le syndicat, le groupe de ressources des employés, les cadres et le personnel des ressources humaines ont peut-être déjà repéré les préoccupations suscitées par la politique en vigueur et réserveront probablement un bon accueil à une entreprise qui leur soumet ces questions pour discussion.

Prenez des dispositions qui respectent les communautés impliquées, répondez aux besoins des personnes et assurez la sécurité des individus; par exemple, des discussions pourraient se tenir de manière informelle/en dehors du bureau.

Une enquête/un questionnaire anonyme peut permettre de se faire une idée du point de vue des employés et du nombre de travailleurs LGBTIQ+ dans l'entreprise. Si les résultats montrent qu'il y a peu de travailleurs LGBTIQ+, il serait peut-être nécessaire de mener des stratégies de recrutement plus inclusives. De tels résultats peuvent également indiquer que les personnes, même sous couvert d'anonymat, hésitent à révéler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre par crainte d'être pénalisées dans leur carrière. Mieux vaudrait procéder à une enquête contenant des questions générales liées à la diversité ou au genre et quelques questions précises sur les personnes LGBTIQ+ et leur situation. Voir ci-après les considérations relatives à la collecte de données concernant les employés LGBTIQ+ ainsi que l'[annexe 6](#) sur les questions et le langage pouvant être envisagés.

Les travailleurs LGBTIQ+ peuvent être davantage attirés par des employeurs qui ont déjà instauré des politiques inclusives. L'élaboration de telles politiques peut constituer un premier pas pour attirer une main-d'œuvre plus diverse. La question des politiques générales inclusives pour les travailleurs LGBTIQ+ est examinée dans la section ci-après.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent jouer un rôle clé dans les possibilités qui existent en matière d'orientation, d'outils et de dialogue dans le cadre d'un examen.

3. La création d'un lieu de travail inclusif et accueillant

Un environnement de travail inclusif va bien au-delà d'une bonne volonté affichée ou de l'absence de harcèlement. Les éléments suivants donnent aux organisations d'employeurs et de travailleurs des orientations quant à la façon d'inclure et d'accueillir véritablement les travailleurs qui ont des orientations sexuelles, identités de genre, expressions du genre ou caractéristiques sexuelles différentes. Les personnes LGBTIQ+ ne devraient subir aucune discrimination faisant obstacle à leur avancement et on devrait les retrouver à tous les niveaux hiérarchiques, depuis le bas de l'échelle jusqu'à la haute direction et au comité directeur. Il est essentiel que la diversité et l'inclusion ne soient pas uniquement reflétés dans la politique mais également mises en pratique à tous les stades du recrutement et de la promotion, et que la main-d'œuvre reflète la communauté que l'entreprise sert. La liberté syndicale, le droit d'organisation, le dialogue social et la négociation collective sont indispensables pour garantir des lieux de travail inclusifs et accueillants.

Façons de créer un lieu de travail plus inclusif pour les LGBTIQ+

► Politiques inclusives et culture d'entreprise

Les politiques inclusives comprennent des considérations sur les caractéristiques personnelles telles que le genre, la race, le sexe, le handicap, le statut VIH, entre autres caractéristiques, la tolérance zéro envers la violence et le harcèlement et la mise à disposition de ressources dédiées en faveur de la diversité et de l'inclusion, ainsi que le traitement de difficultés précises que les travailleurs peuvent rencontrer s'agissant de leur diversité de genre et sexuelle. La formalisation d'une culture d'entreprise inclusive par la création et la publication, en consultation avec les travailleurs et leurs organisations, de politiques qui admettent et saluent la diversité montre au personnel actuel/futur, ainsi qu'aux clients, aux usagers et aux partenaires, que votre entreprise est attachée à respecter la dignité de tous les travailleurs.

► Langage

L'utilisation d'un langage ne faisant pas de différence entre les sexes dans les communications de l'entreprise, les politiques, les programmes et les formulaires du lieu de travail favorise l'égalité de genre et peut aider les travailleurs qui ne répondent pas aux normes sexuées à se sentir inclus⁹². À titre d'exemple, l'emploi du pronom «on» à la place de «il» ou de «elle», ou «il/elle» lorsqu'on ignore le genre d'une personne, le fait d'éviter d'employer des mots tels que «Madame» ou «Mademoiselle», le fait de demander quel pronom ou quelle formule d'appel la personne utilise au lieu de deviner, le fait d'indiquer le pronom que vous préférez (il, elle) lorsque vous vous présentez, ainsi que le respect du pronom qu'autrui préfère, que cette personne soit présente ou absente.

► Leadership et visibilité

Une culture du travail ouvertement inclusive peut aider les travailleurs LGBTIQ+ à se sentir à l'aise, bienvenus et ouverts dans le lieu de travail. Pour ce faire, des affiches sur l'absence d'exclusive ou des drapeaux arc-en-ciel peuvent être arborés pendant le mois de juin, ou du personnel ouvertement LGBTIQ+ peut occuper des postes publics ou au sein de la haute direction. Les entreprises peuvent participer à des manifestations locales, ou les soutenir, faire des dons à des organisations ou à des programmes locaux et afficher une position en faveur de la diversité dans les supports utilisés dans le cadre du recrutement. Il est important que les cadres supérieurs et la direction affichent leur attachement à la diversité et à l'inclusion, qu'ils offrent des parrainages (par exemple, conseils et création de possibilités pour les groupes sous-représentés) et qu'ils prennent position contre les comportements discriminatoires.

92 Le fait de ne pas répondre aux normes sexuées est un comportement ou une apparence qui ne va pas dans le sens des attentes culturelles dominantes s'agissant d'un genre particulier. Cette expression peut s'appliquer à tous les individus, quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

► **Prévention de la violence et du harcèlement et lutte contre ces phénomènes**

Les travailleurs LGBTIQ+ connaissent souvent des taux d'exclusion élevés et subissent violence et harcèlement sur le lieu de travail.⁹³ Cela peut réduire leur motivation ou accroître leur angoisse, susciter des problèmes de santé mentale et physique, voire conduire à une augmentation des congés de maladie. Disposer de politiques claires contre les comportements discriminatoires, mettre en place, en consultation avec les représentants des travailleurs, un mécanisme de signalement et de traitement des plaintes, ainsi que réagir efficacement en cas de plainte pour violence et harcèlement, en sus d'inclure la sensibilisation aux questions relatives aux LGBTIQ+ dans les formations du personnel, sont des méthodes qui contribuent à une approche intégrée de la prévention du harcèlement.

► **Prise en considération de la diversité dans l'identité de genre ou l'expression du genre**

Quelles que soient l'orientation sexuelle ou les caractéristiques sexuelles, les travailleurs ont des expressions du genre et des identités de genre différentes. Tous les individus expriment des éléments de leur genre de manières traditionnellement considérées comme étant plus masculines ou féminines.⁹⁴ Les travailleurs qui expriment leur genre avec une apparence ou un comportement qui est différent de ce qui est socialement attendu sont souvent exposés à davantage de discrimination, ainsi qu'à la violence et au harcèlement.⁹⁵ Les considérations concernant le lieu de travail sont notamment les suivantes:

- **Tenue de travail:** y a-t-il des uniformes/codes vestimentaires différents pour les hommes et les femmes sur votre lieu de travail? Les codes vestimentaires ne faisant pas de différence entre les sexes qui s'appliquent à tout le personnel sont à l'avantage des travailleurs de tous genres et aident les travailleurs qui ne répondent pas aux normes sexuées à se sentir plus à l'aise et, partant, à être plus productifs sur le lieu de travail.
- **Installations:** les employeurs devraient permettre aux travailleurs d'utiliser les installations distinctes par sexe, telles que les toilettes et les vestiaires, qui correspondent à l'identité de genre de chacun. L'utilisation d'installations distinctes par sexe peut s'avérer angoissante, voire dangereuse, pour les travailleurs qui ne répondent pas aux normes sexuées et non binaires; des installations ne faisant pas de différence entre les sexes peuvent être une option.⁹⁶

► **Aménagements sur le lieu de travail**

Dans certains cas, les politiques relatives à la diversité conçues pour les travailleurs en situation de handicap ou vivant avec le VIH, par exemple, peuvent être utiles pour les personnes LGBTIQ+. Il peut notamment s'agir des politiques conçues pour défendre les congés de maladie et les aménagements sur le lieu de travail. Il est important, en ce qui concerne tant l'accès au lieu de travail que de manière générale, de respecter le droit des travailleurs à la confidentialité, y compris quant au fait qu'ils sont intersexes et de toute information de diagnostic.

93 OIT 2015e.

94 ONU-Femmes, «[Concepts and Definitions](#)», feuilles d'information du Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme; UNESCO, «[Baseline Definitions of Key Concepts and Terms](#)», Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre.

95 Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne: https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression_FR.pdf.

96 Nombre de sociétés reconnaissent uniquement le genre masculin et le genre féminin. On appelle parfois cela la binarité de genre, car «binaire» signifie «qui comporte deux parties» (ici, masculin et féminin). On utilise l'adjectif «non binaire» pour décrire les genres qui ne rentrent dans aucune de ces deux catégories.

4. La collecte de données pour connaître votre personnel et suivre les progrès s’agissant de l’inclusion des LGBTIQ+

Le fait de suivre et de mesurer les besoins des salariés, en toutes sécurité et confidentialité, au moyen de la collecte de données est important pour repérer et combattre les difficultés que rencontrent différentes composantes du personnel. Dans nombre de sociétés, les questions relatives à l’inclusion des LGBTIQ+ peuvent prêter à controverse et peser sur la capacité à comprendre des aspects de la diversité du personnel. Dans nombre de situations, le fait de collecter des données et d’appeler l’attention sur les personnes LGBTIQ+ pourrait les exposer à la violence et au harcèlement, même par inadvertance. Il est donc important de collaborer avec les représentants syndicaux et les travailleurs LGBTIQ+ tout au long de ce processus. Faites en sorte d’analyser le processus de collecte des données et les questions que vous envisagez de poser sous l’angle éthique pour éviter tout préjudice. Il est vital de s’attaquer aux questions de confidentialité, de consentement éclairé, d’anonymat, d’acceptabilité et de pression qu’autrui peut exercer. Veillez à ce que les informations soient conservées en toute sécurité, par exemple, lorsque vous réfléchissez aux façons de surmonter l’hésitation à communiquer des informations personnelles.

Connaître votre personnel peut aider à cibler les activités et à faire progresser la réalisation des engagements pris pour développer un lieu de travail inclusif et accueillant. Quelles positions les travailleurs LGBTIQ+ occupent-ils dans l’organisation? dans la direction? l’administration ou la communication? les projets que vous mettez en œuvre? Cette démarche peut également vous permettre d’étudier l’efficacité des politiques et des pratiques existantes. Les employés connaissent-ils les politiques en vigueur s’agissant de la discrimination ou de l’égalité sur le lieu de travail? Les employés ont-ils entendu des remarques discriminatoires ou vu un comportement discriminatoire de la part de collègues? de la direction? Est-ce que cela a des effets sur l’absence, la participation ou la promotion? Le fait de demander aux travailleurs de contribuer est un indicateur de l’attention que vous leur portez et prouve que leur avis et leur situation vous importent et qu’ils sont importants pour votre entreprise.

Avantages de la collecte de données s’agissant de l’inclusion des LGBTIQ+:

- Dresser un tableau précis du personnel: pour faire progresser l’inclusion, il faut comprendre la composition, les caractéristiques et l’identité de votre personnel, ainsi que les besoins particuliers de chaque composante.
- Créer des systèmes d’appui efficaces: la collecte donne un aperçu des aménagements, du changement d’orientation et du respect des politiques existantes nécessaires sur le lieu de travail et apporte de la transparence au développement d’une culture inclusive.
- Encourager la participation: un processus participatif peut encourager les liens, renforcer la confiance et donner envie de partager. Il peut également faciliter la conversation dans le contexte de complexités culturelles souvent difficiles.

Les difficultés existent à différents niveaux: dans la société, pour ce qui concerne la collecte même de données, au niveau de l’organisation et pour le travailleur⁹⁷. Elles concernent les niveaux suivants:

Tableau 2: Difficultés concernant la collecte de données

AU NIVEAU SOCIAL	AU NIVEAU DU PROCESSUS	AU NIVEAU DE L’ORGANISATION	AU NIVEAU DU TRAVAILLEUR
<ul style="list-style-type: none"> - Juridique - Quotas/cibles volontaires - Terminologie - Acceptation culturelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Systèmes de collecte des données - Confidentialité/ caractère privé des données/traitement des données 	<ul style="list-style-type: none"> - La diversité de genre n’est pas une priorité - Manque d’implication de la part de la direction - Ressources insuffisantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté d’auto-identification - Pas convaincu de la valeur - Préoccupations quant à la stigmatisation

⁹⁷ Davantage d’informations sont disponibles sur les sites Web du Business Disability Forum, <https://businessdisabilityforum.org.uk/knowledge-hub/resources/report-collecting-global-employee-disability-data/> et d’IBM, <https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z>.

Considérations pour la collecte de données et l'inclusion des LGBTIQ+:

- La discrimination continue est une expérience vécue qui peut conduire à hésiter au moment de la partager. Les employés peuvent apprendre à comprendre la valeur de ce partage et à se sentir plus à l'aise avec une direction impliquée et des cadres supérieurs faisant office de modèle.
- Une communication claire et systématique sur le but et l'utilisation de ces informations est essentielle.
- Il est indispensable de respecter les lois sur la confidentialité des données et les considérations éthiques. Il faut garantir la confidentialité, le consentement éclairé et des systèmes de gestion des données fiables.
- La collaboration et la consultation sont les meilleurs outils. Le dialogue social avec les représentants des travailleurs est essentiel pour renforcer la confiance dans toute l'organisation. Envisagez également de consulter un groupe de ressources, une organisation locale ou un organisme public. Dans votre entreprise, travaillez entre services.
- Utilisez un langage inclusif qui facilite la compréhension.⁹⁸ Envisagez d'étudier ou d'utiliser une terminologie locale (certaines expressions peuvent nécessiter une explication dans les langues locales).
- Examinez si un tiers de confiance est mieux adapté à la collecte et à l'analyse d'informations sensibles dans votre situation.
- Plusieurs variables peuvent être vérifiées pour indiquer les domaines dans lesquels les politiques et pratiques existantes pourraient être améliorées pour mieux garantir un lieu de travail inclusif pour les salariés LGBTIQ+. Voir l'[annexe 6](#) pour des exemples de questions relatives à la diversité de genre. Ne choisissez que celles qui sont pertinentes pour votre entreprise ou dans votre situation.

Les organisations d'employeurs peuvent être essentielles à l'inclusion des LGBTIQ+. Avec leurs membres, elles peuvent offrir des mécanismes d'échange permettant un apprentissage collectif et mettant en avant les bonnes pratiques, en faisant connaître la diversité et les avantages de l'inclusion, ainsi que contribuer à l'élaboration collective de bonnes orientations stratégiques. Un bon point de départ consisterait à nouer un lien avec les communautés LGBTIQ+ par des réunions, la promotion d'un dialogue sur l'inclusion des LGBTIQ+ et l'élaboration de modèles normalisés et de mesures incitant à l'apprentissage, la croissance et la contribution mutuels.

Dans le monde entier, les organisations d'employeurs ont montré qu'elles pouvaient peser de tout leur poids et qu'elles jouaient un rôle clé dans la promotion de l'égalité de genre sur le lieu de travail⁹⁹ et de possibilités pour les personnes handicapées,¹⁰⁰ ainsi que dans la riposte aux catastrophes¹⁰¹ et aux crises sanitaires, par exemple au VIH¹⁰² et à la pandémie de COVID-19.¹⁰³

Afrique du Sud: un réseau de professionnels LGBT+

En 2017, le South African LGBT+ Management Forum (le Forum) a été constitué pour créer des lieux de travail sûrs et équitables dans tout le pays. Dirigé par les membres volontaires constituant son comité de pilotage issus du monde de l'entreprise et en partenariat avec une équipe multidisciplinaire de spécialistes de l'inclusion, il publie un indice semestriel sur l'égalité au travail en Afrique du Sud (South African Workplace Equality Index, SAWEI) qui sert de valeur de référence et qui met en avant les meilleures pratiques, tout en définissant les possibilités d'amélioration.



98 Voir [section B.2](#) et la terminologie à l'[annexe 1](#)

99 OIT 2017b.

100 OIT 2019d.

101 OIT 2020b.

102 Davantage d'informations sur les études de cas sur les organisations d'employeurs et le VIH/sida sont disponibles sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_120343.pdf.

103 OIT 2021c.

L'indice SAWEI fixe un cadre concret et local ainsi qu'un ensemble de cibles pour les employeurs sud-africains. L'indice de 2019 couvrait 27 entreprises employant plus de 144 000 personnes. Le Forum dispense également des programmes éducatifs et mène des activités de plaidoyer, tout au long de l'année, pour aider les entreprises à améliorer leurs pratiques dans le domaine de l'inclusion. La quasi-totalité des entreprises qui ont participé à ces programmes ont pu relever leur indice SAWEI.

Source: South African LGBT+ Management Forum, [The South African Workplace Equality Index 2019](#); Roberto Iguar, «[Corporate South Africa Comes Out with 1st LGBT+ Employee Network](#)». Mamba Online, 11 octobre 2017.

Points à retenir:

- Le leadership en matière d'inclusion des LGBTIQ+ au plus haut niveau de l'organisation, ainsi que le dialogue social et la consultation, sont des mesures essentielles pour repérer les problèmes et définir des stratégies axées sur les solutions. Le fait d'associer les acteurs clés, dont les représentants des travailleurs, à l'examen renforce la confiance et fournit des orientations. Il est essentiel que la diversité et l'inclusion ne soient pas uniquement reflétées dans les politiques mais également appliquées à tous les stades du recrutement et de la promotion, et que le personnel reflète la communauté que l'entreprise sert.
- Le fait de suivre et de mesurer les besoins des salariés, en toute sécurité et confidentialité, au moyen de la collecte de données est important pour repérer et combattre les difficultés que rencontrent différentes composantes du personnel.
- Les organisations d'employeurs peuvent offrir des mécanismes d'échange permettant un apprentissage collectif et mettant en avant les bonnes pratiques, en faisant connaître la diversité et les avantages de l'inclusion, et contribuer à l'élaboration collective de bonnes orientations stratégiques.

C.4 Travailleurs et organisations de travailleurs

Le présent chapitre est essentiellement conçu pour les organisations de travailleurs, les représentants des travailleurs et les syndicalistes. Il contient des exemples concrets relatifs à l'amélioration de l'inclusion des LGBTIQ+ dans l'environnement de travail. Les organisations de travailleurs sont également des employeurs à part entière et, en tant que tels, peuvent tirer profit de la lecture du chapitre consacré aux employeurs.

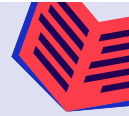
1. Liberté syndicale et consultation avec des travailleurs divers

Les organisations de travailleurs sont des alliées de longue date de l'inclusion des LGBTIQ+ dans nombre de pays. Elles défendent vigoureusement l'égalité, l'équité, la diversité et l'inclusion. Même si notre intention est bonne, nos actes ont parfois des conséquences difficiles pour autrui. Dans la mesure du possible, mieux vaut parler aux travailleurs les plus concernés. Lors des consultations, il est important de tenir compte de la diversité des LGBTIQ+ en termes de sous-groupes, de communautés géographiques, de situation économique et de milieu culturel, ainsi que du genre et de la diversité de genre et sexuelle.

Le processus de consultation varie fortement selon la situation professionnelle, le contexte juridique et le niveau de discrimination sociale. Dans tous les cas, il doit comporter les éléments suivants: rencontre avec des représentants de la société civile qui travaillent dans ce domaine, entretien avec des travailleurs faisant partie des communautés LGBTIQ+ et prêts à parler de leur situation; groupes de discussion avec différents représentants de la diversité LGBTIQ+; et, si cela est possible, discussion de groupe avec les travailleurs LGBTIQ+. Ce processus doit s'efforcer d'éviter d'exposer les personnes ou de divulguer leur situation par mégarde, en particulier dans les contextes où les personnes peuvent être prises pour cible ou harcelées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Dans certains cas, on peut repérer les personnes LGBTIQ+ sans les mettre en danger. Là, se fonder sur les éléments attestés et sur les informations issues de sources en ligne fiables peut constituer une alternative.

L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) mène des activités de défense des droits des travailleurs LGBTI.

Note: Davantage d'informations sur le travail et les ressources de l'UITA se trouvent sur le site Web de l'UITA, <https://www.iuf.org/what-we-do/lgbti-workers/>.



Les organisations de travailleurs peuvent consulter leurs membres, y compris leurs membres LGBTIQ+, en prenant en compte des questions telles que celles de la sécurité, de la confidentialité et de l'anonymat. Cela peut prendre la forme d'une enquête anonyme, de quelques questions clés sur une étude plus large, d'une discussion de groupe ou d'exposés et discussions à une réunion syndicale.

2. Négociation collective pour les droits des travailleurs LGBTIQ+

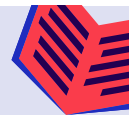
Les organisations de travailleurs peuvent encourager les employeurs à adopter des mesures pour combattre les problèmes déterminés dans le cadre du processus collectif de création d'un lieu de travail sûr, collaboratif et accueillant. La coopération sur le lieu de travail (où les travailleurs et les cadres règlent les problèmes communs par la consultation et la discussion)¹⁰⁴ peut offrir des possibilités d'inclusion des LGBTIQ+. Les syndicats peuvent également aborder ces considérations dans l'organisation, les espaces et les événements du syndicat.

La négociation collective peut améliorer considérablement la vie des personnes LGBTIQ+¹⁰⁵. En influençant les changements dans les prestations et politiques liées à l'emploi, les travailleurs LGBTIQ+ peuvent passer d'une situation dans laquelle ils sont marginalisés et leurs besoins ignorés à une plus grande inclusion, et ce, pas uniquement au sein du personnel mais également dans la société plus largement. Les questions relatives au travail et aux LGBTIQ+ sont aussi variées que les communautés et portent notamment sur les moyens et les mesures permettant de mieux prévenir et combattre la violence et le harcèlement, sur la reconnaissance équitable des partenaires et des familles, ainsi que sur la possibilité de transitionner sans avoir peur de perdre son travail. Les changements, même mineurs, peuvent alléger le niveau d'anxiété et de stress chez les travailleurs et leurs collègues.

FNV (Confédération syndicale des Pays-Bas)

Principale confédération syndicale des Pays-Bas, la FNV compte plus d'un million de membres et dispose d'une «section rose» pour les travailleurs LGBTIQ. Elle a élaboré des aide-mémoire pour la négociation collective et des guides sur l'organisation des travailleurs LGBTIQ, s'occupe des cas de discrimination et propose une ligne téléphonique spéciale pour la réception des plaintes.

Note: Davantage d'informations sont disponibles sur le site Web de la FNV: <https://regenboogfnnl/english/>.



Commencez par analyser la situation dans laquelle les travailleurs se trouvent. Associez les travailleurs LGBTIQ+ et explorez des éléments tels que ceux qui suivent: quel est le cadre stratégique sur la non-discrimination et l'égalité sur le lieu de travail? Quelles difficultés les personnes LGBTIQ+ rencontrent-elles plus largement? Quelles politiques sur le lieu de travail sont déjà en place en ce qui concerne la discrimination, l'égalité ou les travailleurs LGBTIQ+? De quelles données dispose-t-on sur la situation locale des communautés LGBTIQ+? Y a-t-il des données régionales? Qui peut vous en dire plus ou vous apporter des orientations ou une assistance technique? Quels sont les risques éventuels? Les mesures de sécurité pour toutes les personnes concernées entrent-elles en ligne de compte?

¹⁰⁴ BIT 1999.

¹⁰⁵ Cory Maks-Solomon et Josiah Mark Drewry, «Why Do Corporations Engage in LGBT Rights Activism? LGBT Employee Groups as Internal Pressure Groups». *Business and Politics*, vol. 23, n° 1 (2021), p. 124 à 152.

Toutes ces questions importantes doivent être posées au moment d'analyser les difficultés prioritaires à traiter et les risques et avantages de la négociation collective pour les travailleurs LGBTIQ+. Une analyse de la situation, même une évaluation rapide, devrait fournir suffisamment d'informations pour établir les principaux sujets de préoccupation et se faire une idée des priorités à porter ou à considérer dans le cadre de la négociation collective. Il est essentiel que les priorités soient définies avec les travailleurs LGBTIQ+ et qu'elles ne sapent pas les efforts déjà entrepris en faveur d'un changement productif.

Considérations liées aux travailleurs LGBTIQ+ que les organisations de travailleurs/employeurs devraient examiner dans le cadre de la négociation collective, dans une grande mesure:

- S'engager expressément en faveur d'une main-d'œuvre inclusive et diverse par l'égalité de chances dans le recrutement, la formation, la promotion et l'égalité de rémunération.
- Interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, y compris fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles.
- Respecter le genre et le nom que les travailleurs transgenres souhaitent se voir attribuer, où qu'ils en soient dans leur transition physique ou juridique.
- Utiliser un langage qui ne fait pas de différence entre les sexes, chaque fois que possible.
- Garantir que les prestations s'appliquent également aux personnes qui sont dans une relation avec une personne du même sexe et à celles qui sont dans une relation avec une personne de l'autre sexe.
- Garantir que les prestations de l'assurance maladie fournie par l'employeur couvrent les dispositions liées aux transgenres, par exemple les traitements liés aux procédures d'affirmation de genre. Prévoyez un exemple de transition de genre pour les salariés transgenres qui fixe un calendrier et qui indique quand et comment les collègues seront informés, les nouveaux nom et pronom à employer dans les communications sur le lieu de travail et le congé de maladie correspondant aux procédures d'affirmation de genre. Envisagez des politiques qui traitent le refus d'utiliser les nouveaux nom et pronom comme un élément constitutif de harcèlement ou la protection de la confidentialité.
- Formez et sensibilisez les travailleurs.
- Prévoyez les mécanismes nécessaires pour répondre aux préoccupations concernant les déplacements professionnels ou les déplacements qui passent par des lieux où les travailleurs peuvent être exposés à la violence, arrêtés ou harcelés au motif de leur diversité de genre.
- Prévoyez une procédure pour des mécanismes de plainte efficaces.
- Abstenez-vous de fournir une tenue de travail ou un uniforme différent selon le sexe.
- Prévoyez des toilettes et des vestiaires qui ne font pas de différence entre les sexes. Laissez les travailleurs utiliser ces installations selon l'identité de genre qu'ils s'attribuent.
- Aidez les groupes de ressources de travailleurs LGBTIQ+ ou soutenez d'autres possibilités de travailler en réseau.

3. Possibilités de travail en réseau et d'apprentissage

Les possibilités d'apprentissage et de travail en réseau entre les travailleurs peuvent constituer une partie importante de l'inclusion des LGBTIQ+. Souvent, les petites et moyennes entreprises ne sont pas suffisamment grandes pour permettre le travail en réseau. Dans nombre de situations, les organisations de travailleurs telles que les syndicats peuvent fournir des possibilités de travail en réseau, d'analyse participative et d'échange d'apprentissages.

Aider les syndicalistes LGBTIQ+ à se rencontrer et à s'organiser

Les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle important et aider les membres LGBTIQ+ à se rencontrer, à s'organiser et à plaider efficacement en faveur de conditions de travail plus inclusives. Nombre de travailleurs LGBTIQ+, en particulier dans les petits lieux de travail, peuvent se sentir isolés sans pairs ni alliés LGBTIQ+ visibles. La participation avec d'autres travailleurs qui rencontrent des difficultés similaires peut promouvoir la solidarité et la confiance à l'idée de faire part de ses besoins et demandes de manière efficace et en toute sécurité. Aider les travailleurs LGBTIQ+ à se rencontrer et à s'organiser constitue une étape importante pour manifester sa solidarité et devrait idéalement déboucher sur des orientations à l'intention des syndicats sur la façon d'aider au mieux ces personnes à défendre leurs droits, y compris par la négociation collective:

► **Créer un syndicat sûr et inclusif**

Le syndicat dispose-t-il de politiques inclusives? Utilise-t-il un langage inclusif? Parle-t-il des brimades ou de la discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+? La direction exprime-t-elle explicitement son soutien à l'inclusion des LGBTIQ+? Les difficultés et besoins spécifiques de ces travailleurs sont-ils inclus dans la négociation collective? Si le syndicat est ouvertement inclusif, il crée un espace de dialogue sûr.

► **Aider à l'organisation de réunions**

Les syndicats peuvent apporter leur appui à la tenue de réunions des membres LGBTIQ+ qui ne se connaissent peut-être pas ou qui n'ont pas la possibilité d'entrer en contact. Si les syndicats sont à l'écoute des membres, ils peuvent élargir la base de soutien. Il est essentiel que les informations concernant les réunions des travailleurs LGBTIQ+ soient gardées secrètes lorsqu'elles sont susceptibles d'exposer des personnes au harcèlement ou à la violence ou de leur faire perdre leur emploi.

► **Encourager et suivre les LGBTIQ+, en première place: rien sur nous sans nous**

Les travailleurs LGBTIQ+ peuvent souhaiter se rencontrer pour des raisons sociales, mais il est probable qu'ils se retrouveront pour aborder des préoccupations communes sur le lieu de travail qui appellent l'attention. La décision de savoir si et comment le syndicat choisit de traiter des questions LGBTIQ+ doit être le fruit des conversations et négociations découlant des réunions avec les membres LGBTIQ+. Les syndicalistes qui manifestent leur attachement à l'inclusion des LGBTIQ+ peuvent servir de modèle pour encourager d'autres personnes à changer.

► **Éduquer les membres**

Certains syndicalistes, et même la majorité d'entre eux, doivent être sensibilisés aux difficultés que rencontrent les travailleurs LGBTIQ+ ou ne considèrent pas qu'il s'agit d'une priorité pour l'action collective. Les syndicats devraient insister sur les préoccupations croisées des travailleurs (âge, appartenance ethnique, genre, orientation sexuelle, identité de genre ou caractéristiques sexuelles). Il peut s'avérer utile de travailler avec des groupes locaux de LGBTIQ+ pour faire connaître et démystifier les LGBTIQ+. Il existe nombre de films et de vidéos qui peuvent contribuer à la sensibilisation.¹

► **Participer aux événements de la communauté**

Une présence visible aux événements de la communauté LGBTIQ+, notamment les festivals de films, les marches des fiertés et les conférences régionales, peut manifester l'attachement à l'inclusion, tout en encourageant des relations positives avec les organisations de LGBTIQ+ et en recrutant de nouveaux membres. Des journées de commémoration telles que la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (17 mai), la Journée internationale de sensibilisation sur l'intersexualité (26 octobre), la Journée internationale de la visibilité transgenre (31 mars), la Journée du souvenir trans (20 novembre) et la Journée mondiale du sida (1^{er} décembre) peuvent donner l'occasion d'exprimer sa solidarité par des déclarations et des événements.

¹ Voir le film de 2014, *Pride*, basé sur l'histoire vraie de militants LGBT soutenant la grève du syndicat national des mineurs, au Royaume-Uni, en 1984. Malgré l'issue, cela montre comment la solidarité entre les différents mouvements peut unir les personnes dans un plaidoyer efficace.

Points à retenir:

- Les organisations de travailleurs sont des alliées de longue date de l'inclusion des LGBTIQ+ dans nombre de pays et défendent vigoureusement la diversité.
- Les organisations de travailleurs peuvent consulter leurs membres, y compris leurs membres LGBTIQ+, le cas échéant, et des questions telles que la sécurité, la confidentialité et l'anonymat doivent être prises en compte.
- Les organisations de travailleurs peuvent encourager les employeurs à adopter des mesures pour résoudre les problèmes reconnus dans le cadre du processus collectif de création d'un lieu de travail sûr, coopératif et accueillant.
- Les organisations de travailleurs, dans nombre de situations, peuvent offrir des possibilités de travail en réseau, d'analyse participative et d'échange d'apprentissages.

Exercices correspondant à la section C ►

C.5 Mesurer l'inclusion des LGBTIQ+

Il est indispensable de mesurer l'inclusion des LGBTIQ+ pour savoir si les mesures, les politiques et les solutions qui sont mises en œuvre sont efficaces. Il est important de disposer d'un seuil de référence qui nous permet de nous situer afin de fixer des objectifs et de confirmer les progrès accomplis sur la voie de l'inclusion des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail. En outre, la mesure des progrès accomplis montrera où les ressources sont le plus nécessaire et aidera à réévaluer les réponses, ce qui permettra de régler plus rapidement les points qui empêchent une inclusion totale. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle clé à jouer dans ces exercices de suivi.

Le PNUD et la Banque mondiale ont mis au point un indice qui mesure l'inclusion des LGBTIQ+ et propose des indicateurs pour les cinq dimensions les plus importantes de la liberté humaine: santé, bien-être économique, éducation, participation politique et civique, ainsi que sécurité personnelle et violence. Dans un document de synthèse de 2016, avant publication, le PNUD a affirmé ce qui suit:

L'accès aux possibilités et l'obtention de résultats pour les personnes LGBTI, tels qu'ils ressortent dans un indice d'inclusion des LGBTI, ainsi que dans l'indice de développement humain et d'autres indices pertinents, y compris ceux intéressant les personnes qui subissent des formes multiples de stigmatisation et de discrimination. Un indice d'inclusion des LGBTI devrait permettre de déterminer dans quelle mesure ces possibilités et résultats existent dans chaque pays, tant pour tous que pour certains groupes dans un pays¹⁰⁶.

Figure 4: Les cinq dimensions de l'inclusion de l'indice LGBTI



Source: Banque mondiale et 2016.

106 Lee Badgett et Sell 2018.

Dans ces cinq groupes proposés, le bien-être économique comprend des indicateurs propres au monde du travail. Ils peuvent être adaptés comme suit selon le contexte professionnel:

- **Indicateur sur la loi ou la politique relative à l'emploi et à la non-discrimination.** Il existe une loi, une disposition constitutionnelle, une politique nationale ou stratégique, ou une réglementation qui interdit la discrimination fondée sur les SOGIESC dans les lieux de travail des secteurs public et privé au niveau national.
- **Indicateur sur la mise en œuvre de la loi ou la politique relative à l'emploi et à la non-discrimination.** Un organisme national de promotion de l'égalité ou une institution nationale de défense des droits de l'homme est chargé du traitement des accusations de discrimination dans l'emploi en lien avec l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles.
- **Indicateur sur les expériences de la discrimination dans l'emploi.** Pourcentage de personnes LGBTIQ+ qui disent avoir fait l'objet de discrimination dans l'emploi au cours des 12 derniers mois.
- **Indicateur relatif au taux de chômage.** Taux du pourcentage de travailleurs LGBTIQ+ sans emploi par rapport au pourcentage de la population active totale sans emploi.

Tableau 3: Indicateurs relatifs à l'inclusion des LGBTIQ+

Indicateur	Observations (justification, explication ou difficultés)	Sources éventuelles de données	Lesbienne	Gay	Bisexual(le)	Transgenre	Intersexe	Queer
Il existe une loi, une disposition constitutionnelle, une politique nationale ou stratégique, ou une réglementation qui interdit la discrimination fondée sur les SOGIESC dans les lieux de travail des secteurs public et privé au niveau national.	Les lois sur la non-discrimination augmentent les possibilités pour les personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail; l'inclusion des secteurs privé et public permet de refléter tous les emplois.	Examen de la législation nationale, de la jurisprudence et d'autres politiques nécessaires pour établir l'existence de cette politique, y compris des données de l'ILGA et du World Policy Centre.						
	Peut également comprendre l'existence d'une politique de l'État, de la province ou locale créant une variable «pourcentage couvert».							
	L'indicateur devrait également inclure des déductions si des exceptions sont autorisées (par exemple, des exemptions religieuses) ou si la couverture n'est pas complète.							
Un organisme national de promotion de l'égalité ou une institution nationale de défense des droits de l'homme est chargé du traitement des accusations de discrimination dans l'emploi en lien avec l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles.	L'attribution de la responsabilité de l'application de la loi est le premier pas vers la mise en œuvre de celle-ci.	Examen de la législation nationale et des pratiques nécessaire pour établir l'existence de cette politique. L'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA) recueille des données pour les pays de l'UE sur ces questions; le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, Equinet, recueille également des données pour les pays européens.						
	Les organismes infranationaux sont à envisager; cet indicateur devrait correspondre à la couverture géographique de l'indicateur relatif à l'existence d'une loi contre la discrimination dans l'emploi..							

Indicateur	Observations (justification, explication ou difficultés)	Sources éventuelles de données	Lesbienne	Gay	Bisexual(le)	Transgenre	Intersexe	Queer
Pourcentage de personnes LGBTIQ+ qui disent avoir fait l'objet de discrimination dans l'emploi au cours des 12 derniers mois.	Fournit des informations plus directes sur le vécu de la discrimination, en particulier lorsque ces expériences sont insuffisamment déclarées ou qu'elles ne peuvent pas être signalées à un organisme national de promotion de l'égalité.	Quelques données disponibles sur les LGBT: résultats transnationaux dans l'enquête FRA pour les pays de l'UE; question posée dans certaines enquêtes au Canada et aux États-Unis.						
Taux du pourcentage de travailleurs LGBTIQ+ sans emploi par rapport au pourcentage de la population active totale sans emploi.	Le taux de chômage mesure le pourcentage de personnes dans la population active qui veulent travailler, mais ne trouvent pas d'emploi. Cet indicateur représente un moins le taux d'emploi (mesuré en pourcentage de la population active). L'indicateur relatif permet de déterminer si le taux de chômage des personnes LGBTI est supérieur à la moyenne.	Aucune source de données connue; il faudra des enquêtes démographiques qui comprennent des questions sur les SOGIESC ou des échantillons spécifiques aux LGBTI.						

Source: Adapté de Banque mondiale et PNUD 2016.

Ces cinq dimensions sont néanmoins pertinentes pour le monde du travail. Les indicateurs proposés pour chaque dimension peuvent être adaptés à un contexte professionnel donné pour mesurer les avancées des travailleurs LGBTIQ+ s'agissant des domaines suivants: i) la participation aux décisions prises sur le lieu de travail; ii) l'accès à la formation et à la promotion de carrière; iii) la couverture par les régimes de protection sociale et leur accès, par exemple; iv) le niveau de sécurité et l'absence de violence, de stigmatisation et de discrimination.

La collecte de données est indispensable pour mesurer les progrès s'agissant de l'inclusion des LGBTIQ+. Comme indiqué dans la partie C.3 sur les organisations d'employeurs et les employeurs, elle doit tenir compte d'une série de considérations liées au type d'informations recueillies ainsi qu'à la collecte même et au stockage d'informations.

Conclusion

- ▶ Les personnes LGBTIQ+ sont souvent victimes de discrimination et de violations des droits humains dans toutes les sociétés et dans le monde du travail.
- ▶ L'inclusion des personnes LGBTIQ+ est essentielle pour promouvoir l'égalité et la diversité, stimuler l'innovation, garantir à tous un travail décent et réaliser les ODD.
- ▶ L'inclusion des LGBTIQ+ dans le monde du travail est au cœur du mandat de l'OIT consistant à faire progresser la justice sociale et à promouvoir le travail décent pour tous. Elle est également décisive pour honorer l'engagement pris au regard des ODD de ne laisser personne de côté.
- ▶ L'égalité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail sont des atouts sur le plan économique. Il faut mettre un terme à la discrimination, quel qu'en soit le motif, y compris la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- ▶ La collaboration fondée sur le dialogue social, y compris avec les travailleurs LGBTIQ+ et leurs représentants, et l'action tripartite des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs seront déterminantes pour garantir un monde du travail ouvert à tous.
- ▶ Les gouvernements peuvent mettre en place un cadre juridique, social et de politique générale pour les actions en faveur d'un monde du travail exempt de discrimination et incluant les personnes LGBTIQ+.
- ▶ Les organisations d'employeurs peuvent veiller à assurer un environnement professionnel sûr et accueillant pour les employés LGBTIQ+ reflétant la diversité au sein de leur organisation. Elles gagneront à le faire.
- ▶ Les organisations de travailleurs peuvent aider les travailleurs LGBTIQ+ à s'organiser et à exercer leur droit à la liberté syndicale, et veiller à ce que les questions concernant les LGBTIQ+ soient prises en compte dans les conventions collectives conclues avec les employeurs ainsi que dans les politiques mises en œuvre sur le lieu de travail et dans d'autres outils utilisés.

Ensemble, les travailleurs, les employeurs et les gouvernements peuvent parvenir au changement social et économique.

Des ...

PROBLÈMES POTENTIELS dans le cycle de l'environnement professionnel pour les personnes lgbtiq+ aux niveaux suivants

DEMANDE

Biais ou préjugé inconscient
Absence de protection égale pour les personnes LGBTIQ+
Cycle vicieux de la limitation des possibilités d'éducation et d'emploi
Manque de confiance en soi, dévalorisation et faible sentiment d'appartenance

EN EMPLOI

Pratiques de recrutement discriminatoires ou inégales
Absence de politiques de soutien ou politiques inconnues
Le lieu de travail est le reflet de la société
L'auto-exclusion en tant que réponse à une stigmatisation et une discrimination répétées

DÉVELOPPEMENT

Risques de harcèlement au travail
Absence de possibilités d'apprentissage et de travail en réseau
Absence de possibilités de participer à l'innovation
Sûreté des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Absence de prestations pour les conjoints et les familles de remplacement
Possibilités d'avancement limitées
Répétitions, ni croissance ni satisfaction au travail
Méconnaissance de l'organisation des carrières

APRÈS L'EMPLOI

Les systèmes de protection sociale sont ouverts aux personnes LGBTIQ+
Les familles de remplacement et les systèmes d'aide sont reconnus
Perspectives de carrière
Absence d'encouragements et d'orientations

... Aux

points d'entrée potentiels pour l'inclusion des lgbtiq+ dans le monde du travail aux niveaux suivants

DEMANDE

Admettre et combattre les biais ou les préjugés inconscients
Examiner la législation ou la politique nationale (genre, diversité ou LGBTIQ+)
Donner des exemples de leadership et d'ouverture
Aller à la rencontre des groupes marginalisés

EN EMPLOI

S'engager publiquement en faveur d'un environnement accueillant des employés divers
Évaluer les politiques et les pratiques
Garantir la liberté syndicale et le dialogue avec les LGBTIQ+
La négociation collective comprend les LGBTIQ+

DÉVELOPPEMENT

Combattre le harcèlement au travail
Sensibiliser
Possibilités d'apprentissage en cours d'emploi
Systèmes de protection et de réparation sur le lieu de travail
Langage neutre et équité dans la participation

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Garantir des prestations aux autres formes de famille
Possibilités de promotion et d'avancement
Évaluation de la satisfaction au travail
Normes minimales, systèmes d'aide, mesures incitatives prenant les salariés LGBTIQ+ en considération

APRÈS L'EMPLOI

Régimes de retraite et responsabilités sociales
Égalité des systèmes de protection sociale et égalité de chances
Protection des travailleurs LGBTIQ+ dans l'économie informelle et dans l'économie des plateformes
Mentorat, encouragements et orientations

Annexes

Annexe 1:	Mots, concepts et terminologie.....	71
Annexe 2:	Exercices par chapitre	81
	Objectifs du guide d'apprentissage.....	81
	Exercices correspondant à la section A:	82
	Les personnes LGBTIQ+ et le monde du travail	82
	Exercices correspondant à la section B:	84
	Diversité et inclusion	84
	Exercices correspondant à la section C:	86
	Gouvernement et agents de l'État	86
	Employeurs et organisations d'employeurs	88
	Travailleurs et organisations de travailleurs	91
Annexe 3:	Notes aux cadres, éducateurs, personnel des ressources humaines et décideurs.....	94
Annexe 4:	Formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.....	95
Annexe 5:	Normes de conduite à l'intention des entreprises pour réduire la discrimination à l'égard des LGBTIQ+	96
Annexe 6:	Exemple de questions pour la collecte de données.....	98
Annexe 7:	Évaluation du guide d'apprentissage.....	103
Annexe 8:	Remerciements aux participants aux tests sur le terrain.....	104
Annexe 9:	Sources d'informations supplémentaires.....	105
Annexe 10:	Outils servant l'apprentissage, la formation et l'action dans le but de faire reculer la discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+	106
Annexe 11:	Principales références.....	108

Annexe 1: Mots, concepts et terminologie

Le langage employé pour décrire l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC) varie fortement dans le monde, selon des facteurs tels que le lieu, la langue, l'âge et les références culturelles.

Il est important de comprendre que les termes qui représentent des concepts d'identité personnelle ne sont pas universels, notamment les termes lesbienne, gay, bisexuel(le) et transgenre. Certaines personnes peuvent utiliser d'autres mots, ou aucun, car le genre et la sexualité dans leur diversité sont tabous là où elles vivent. Parfois, une personne préfère se passer d'étiquettes ou de catégorisation sociale. Certains mots mettent des personnes mal à l'aise. Il est fondamental d'essayer d'employer un langage qui respecte l'autonomie qu'à chaque individu dans la définition de sa propre identité.

LGBTIQ+: sigle qui désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer. Le signe + permet d'inclure les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles sont différentes et qui utilisent d'autres termes pour s'identifier. Dans certains contextes, on utilise LGB, LGBT ou LGBTI pour faire référence à des populations en particulier. D'autres caractéristiques peuvent être ajoutées, par exemple A pour asexuel, agendre ou allié, 2S pour bispirituel ou P pour pansexuel. L'ordre des lettres peut varier, par exemple LGBTIQ+ ou GBLTQI+.

lesbienne: femme éprouvant une attirance amoureuse, émotionnelle ou physique permanente pour les femmes.

gay: homme éprouvant une attirance amoureuse, émotionnelle ou physique permanente pour les hommes; également utilisé pour désigner une femme éprouvant une attirance pour les autres femmes.

bisexuel(le): personne pouvant éprouver une attirance amoureuse, émotionnelle et/ou physique pour plus d'un genre.

trans/transgenre: terme utilisé par certaines personnes dont l'identité de genre est différente de celle qui est généralement associée au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Les termes trans, transgenre et non binaire sont des termes génériques couvrant un ensemble de mots utilisés pour décrire un ressenti du genre différent du sexe assigné à la naissance ou du genre que la société attribue à une personne, que celle-ci se sente homme, femme, en transition, simplement «trans» ou «transgenre», de genre différent ou agendre.

intersexe: personne née avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions types des corps masculin et féminin. Intersexe est un terme générique utilisé pour décrire un large éventail de variations corporelles naturelles. Il existe plus d'une quarantaine de variations intersexes; selon les estimations des experts, les personnes nées avec des traits intersexes représentent entre 0,5 et 1,7 pour cent de la population.

queer: terme longtemps porteur d'une connotation négative que certaines personnes se sont réapproprié, et qui est considéré comme englobant un large éventail d'orientations sexuelles, d'identités de genre et d'expressions de genre. Il peut être utilisé en tant que terme générique pour désigner des personnes ayant une orientation sexuelle, une expression de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC) différentes, ou se substituer à la phrase «personne ayant une orientation sexuelle, une expression de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC) différentes» ou au sigle LGBT. Le terme «queer» est utilisé par de nombreuses personnes qui ne se sentent pas en conformité avec les normes économiques, sociales et politique d'une société donnée du fait de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre.

La présente annexe est divisée en neuf parties:

1. Acronymes et termes génériques
2. Genre
3. Identité de genre
4. Expression du genre
5. Orientation sexuelle
6. Caractéristiques sexuelles
7. Divers termes illustrant la diversité de genre et sexuelle dans le monde
8. Autres termes dans les domaines de la santé, du droit et de la recherche
9. Ressources utiles

Nous vous invitons à apprendre les termes qui concernent votre contexte. En cas de doute, posez des questions à vos collègues ou contactez une organisation locale de défense des droits des personnes de la diversité de genre et sexuelle.

1. Acronymes et termes génériques

SOGIESC: orientation sexuelle, identité de genre, expression du genre et caractéristiques sexuelles.

SOGI: orientation sexuelle et identité de genre.

GSM: minorités sexuelles et de genre. Personnes dont l'orientation de genre, l'identité de genre, l'expression du genre ou les caractéristiques sexuelles les met en dehors des grandes catégories culturelles. Cette expression est parfois utilisée en tant que synonyme de LGBTI ou de SOGIESC.

2. Genre

genre: les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les personnes sur la base du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Le genre est mouvant et change au fil du temps et selon les cultures. À titre d'exemple, ce que l'on considère comme masculin ou féminin évolue.

rôle de genre: ensemble de normes sociétales dictant quels types de comportements sont généralement considérés comme acceptables, appropriés ou souhaitables pour une personne en fonction de son sexe réel ou de son sexe ou genre présumé. Les rôles de genre sont généralement centrés sur des idées de la féminité et de la masculinité, bien que ce qui rend une personne masculine, féminine, ou entre deux, diffère selon les cultures.

normes de genre: ensemble de rôles, des responsabilités, de droits et d'obligations culturellement définis associés au fait d'être femme ou homme, ainsi que les rapports de pouvoir entre femmes et hommes, ainsi que garçons et filles. Les normes de genre sont les normes et attentes avec lesquelles l'identité de genre cadre généralement, dans une limite définie par une société, une culture et une communauté donnée, à un moment donné. Les comportements, les activités et les attributions compatibles avec les attentes culturelles autour de la masculinité et de la féminité sont dits **normatifs du point de vue du genre**.

diversité de genre: la représentation équitable des personnes de genre différent. Elle inclut les cisgenres (voir ci-après) et les hommes et les femmes transgenres, ainsi que les personnes non binaires et les personnes qui ont des identités de genre différentes.

3. Identité de genre

identité de genre: l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps qui peut impliquer le souhait de modifier son apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres. L'identité de genre d'une personne n'est pas liée à son orientation sexuelle.

cisgenre: personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

transgenre: terme utilisé par certaines personnes dont l'identité de genre diffère de ce qui est généralement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Les termes «transgenre» et «non binaire» sont des termes génériques qui couvrent une variété de mots qui décrivent un ressenti du genre différent du sexe assigné à la naissance ou du genre que la société attribue à la personne, que celle-ci s'identifie comme un homme, une femme ou une personne en transition, simplement «transgenre», par un autre genre ou agenre.

transsexuel: ancien terme surtout employé dans les Amériques que préfèrent utiliser certaines personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur est assigné. Dans certains cas, il désigne des personnes qui ont subi une modification médicale ou chirurgicale. Contrairement au terme transgenre, le terme transsexuel n'est pas générique. Nombre de personnes transgenres ne s'identifient pas comme transsexuelles et préfèrent le mot transgenre. Mieux vaut demander à la personne ce qu'elle préfère. Vous pouvez privilégier l'adjectif: femme transsexuelle ou homme transsexuel.

troisième genre/troisième sexe: concepts communs à plusieurs cultures. Ces termes font référence aux personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme, ou dont le genre n'est pas perçu comme étant masculin ou féminin, et aux personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné. Ce terme est courant en Asie du Sud. Voir également **reconnaissance juridique de l'identité de genre** dans la catégorie glossaire.

non binaire: adjectif qui décrit les personnes dont l'identité de genre est en dehors de la binarité masculin/féminin. La vie peut être considérée comme plus complexe que la distinction masculin ou féminin. Non binaire est un adjectif générique qui englobe une grande variété d'expériences du genre, dont les personnes ayant une identité de genre précise, autre que homme ou femme, les personnes qui s'identifient avec deux genres ou plus (bigenre, panggenre ou polygenre) et les personnes que ne s'identifient à aucun genre (agenre).

genre fluide: expression qui qualifie une personne dont le genre n'est pas fixé dans le temps.

pronoms personnels: dans nombre de langues, dont le français, les pronoms servent à se décrire ou à parler de soi (je, moi, nous), de quelqu'un (tu, vous) ou d'autrui (il, elle, on, ils, elles). En français, il(s) et elle(s), (pronoms de la troisième personne) indiquent le genre de la personne décrite; «on» peut parfois être utilisé comme pronom neutre pour décrire une ou plusieurs personnes.

Dans d'autres langues, comme en arabe et en korana, les pronoms des première et deuxième personnes peuvent également indiquer le genre. Certaines langues n'ont pas besoin de pronoms pour indiquer le genre, ou comportent une option neutre, par exemple le japonais, le suédois, le swahili et le turc. Ce pronom neutre a été ajouté en suédois pour compléter *han* (il) et *hon* (elle). D'autres langues ne marquent pas du tout le genre, dont l'arménien, le finnois, le hongrois, le persan et le yoruba.

En mandarin, le pronom 他 (prononcé *tā*) était au départ neutre, mais, au XIXe siècle, il a commencé à être compris comme masculin. Le pronom 她 (également prononcé *tā*) a été adopté pour désigner les femmes. À l'heure actuelle, lorsque l'on ignore le genre d'une personne ou qu'il n'est pas nécessaire de l'indiquer, nombre de personnes utilisent le mot *tā* comme option inclusive. En 2015, certains militants intersexes ont introduit X也 pour représenter les personnes non binaires. Certaines personnes transgenres et non binaires utilisent le pronom cantonais de la troisième personne 佢 (prononcé *kui*).

Dans certaines cultures, la lettre X indique la neutralité du genre (par exemple, Mx au lieu de Mme ou M.) ou l'inclusion des personnes intersexes, transgenres ou d'autres genres.

On ne peut pas toujours savoir quel pronom s'applique à une personne d'un simple regard. Demander à cette personne comment elle préfère qu'on s'adresse à elle et quel pronom elle préfère est une marque de respect de son identité. Les études montrent que le respect des pronoms s'appliquant à une personne réduit la dépression et accroît la confiance en soi. On peut se sentir mal à l'aise au début à l'idée de parler de pronoms. L'une des façons de demander ses pronoms à une personne est de commencer par se présenter et par indiquer ses propres pronoms. Si vous vous trompez de pronom, présentez vos excuses et reprenez-vous, par exemple en disant «Excusez-moi, je voulais dire elle». Ne ressassez pas votre erreur. La meilleure façon de s'excuser est d'utiliser le bon pronom à l'avenir. Le fait de rendre normal l'échange sur les pronoms est un moyen de construire un environnement favorable et inclusif pour toutes les personnes.

4. Expression du genre

expression du genre: façon qu'a une personne d'exprimer son genre. Elle peut comprendre le comportement et l'apparence physique, par exemple les vêtements, la coiffure, le maquillage, la gestuelle et la voix. Le nom et les pronoms que la personne a choisis peuvent également exprimer son genre. On perçoit le genre d'autrui par ces expressions. Comme pour l'identité de genre d'une personne, la façon qu'a une personne d'exprimer son genre n'est pas liée à son orientation sexuelle.

le fait de ne pas répondre aux normes sexuées: comportement ou apparence qui ne va pas dans le sens des attentes culturelles dominantes s'agissant d'un genre particulier. Cette expression peut s'appliquer à tous les individus, indépendamment de la diversité de genre et sexuelle (SOGIESC).

transition: processus de changement de l'apparence du genre d'une personne afin qu'elle soit davantage en accord avec l'identité de genre de la personne. La transition est un processus généralement long qui peut comprendre les étapes suivantes: l'annonce à sa famille, à ses amis et à ses collègues; l'emploi d'un nouveau nom, d'un nouveau pronom et d'une nouvelle formule d'appel; le changement vestimentaire; le changement de nom ou de sexe sur les documents officiels; et une hormonothérapie ou un autre traitement. Certains pays imposent que les personnes se fassent opérer avant de pouvoir demander la reconnaissance juridique de leur genre s'il est différent de celui qui leur a été assigné à la naissance. Cette obligation de chirurgie constitue une violation des normes des Nations Unies relatives aux droits humains.

traitement d'affirmation du genre: par confirmation du genre ou traitement d'affirmation du genre, on entend les interventions médicales qui peuvent faire partie de la transition. L'affirmation du genre est un parcours individuel. Tout le monde ne peut pas se payer des interventions médicales. Certaines personnes ressentent le besoin de suivre des traitements médicaux pour exprimer leur identité de genre. Les expressions «chirurgie de réassignation sexuelle» ou «opération de changement de sexe» sont dépassées et devraient être évitées.

5. Orientation sexuelle

orientation sexuelle: capacité de chaque personne à ressentir une profonde attirance amoureuse, émotionnelle ou physique envers une autre personne. Elle englobe l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, la pansexualité et l'asexualité, ainsi que nombre d'autres expressions. Cette expression est préférée à celles de la préférence sexuelle, du comportement sexuel et du mode de vie lorsque l'on parle des sentiments d'une personne à l'égard d'une autre personne.

homosexuel(le): se dit d'une personne dont l'attirance amoureuse, émotionnelle ou physique la porte vers des personnes du même genre. En anglais, le terme *homosexual* peut être considéré comme un terme clinique obsolète et les termes gay et lesbienne peuvent être préférés. Le terme «homosexuel» est encore utilisé dans nombre de contextes non anglophones.

hétérosexuel(le): se dit d'une personne dont l'attirance amoureuse, émotionnelle ou physique la porte vers des personnes d'un autre genre.

lesbienne: femme éprouvant une attirance amoureuse, émotionnelle ou physique permanente pour les femmes.

gay: homme éprouvant une attirance amoureuse, émotionnelle ou physique permanente pour les hommes; également utilisé pour désigner une femme éprouvant une attirance pour les autres femmes.

bisexuel(le): personne pouvant éprouver une attirance amoureuse, émotionnelle et/ou physique pour plus d'un genre.

pansexuel(le): personne qui peut éprouver une attirance amoureuse, émotionnelle et/ou physique pour des personnes de tout genre.

asexuel(le): personne qui peut éprouver une attirance amoureuse ou émotionnelle mais qui n'éprouve généralement pas d'attirance sexuelle. Les adjectifs demisexuel(le) et grissexuel(le)/grisasexuel(le) décrivent les personnes qui éprouvent des degrés d'attirance sexuelle différents. Asexuel(le) peut être utilisé comme un terme générique qui englobe demisexuel(le), grissexuel(le) et d'autres adjectifs.

queer: terme longtemps porteur d'une connotation négative que certaines personnes se sont réapproprié, et qui est considéré comme englobant un large éventail d'orientations sexuelles, d'identités de genre et d'expressions de genre. Il peut être utilisé en tant que terme générique pour désigner des personnes ayant une orientation sexuelle, une expression de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC) différentes, ou se substituer à la phrase «personne ayant une orientation sexuelle, une expression de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC) différentes» ou au sigle LGBT. Le terme «queer» est utilisé par de nombreuses personnes qui ne se sentent pas en conformité avec les normes économiques, sociales et politique d'une société donnée du fait de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre.

allié(e): personne qui défend publiquement les droits humains des LGBTIQ+. Si les alliés sont souvent classés comme des personnes qui ne sont pas LGBTIQ+, les personnes LGBTIQ+ peuvent également être des alliées (par exemple une personne gay ou cisgenre, ou un homme à l'anatomie typique d'un corps «masculin» qui défend les droits des intersexes peut être considéré comme un allié intersexe).

6. Caractéristiques sexuelles

caractéristiques sexuelles: les caractéristiques physiques d'une personne s'agissant du sexe, y compris les chromosomes, les gonades, les hormones sexuelles, les organes génitaux et les caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté.

sexe: classification d'une personne comme ayant des caractéristiques sexuelles féminines, masculines ou intersexes. Si les nourrissons se voient généralement assignés le sexe masculin

ou féminin à la naissance sur la base de l'apparence de leur anatomie externe, le sexe d'une personne est la combinaison d'un ensemble de caractéristiques sexuelles physiques.

sexe assigné à la naissance: le sexe assigné à une personne à sa naissance, également appelé sexe à la naissance. Il est généralement assigné sur la base de l'apparence externe de l'anatomie du nourrisson mais peut aussi se fonder sur les hormones et les chromosomes de la personne. Les expressions «personnes auxquelles le sexe féminin a été assigné à la naissance» et «personnes auxquelles le sexe masculin a été assigné à la naissance» font référence aux personnes qui présentent des caractéristiques sexuelles typiquement masculines ou féminines, quelles que soient leur identité de genre ou leur expression du genre. L'expression «personnes auxquelles le sexe féminin/masculin a été assigné de force à la naissance» fait référence aux personnes intersexes auxquelles un sexe binaire a été assigné, souvent par des opérations chirurgicales non consenties.

intersexe: personne née avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions types des corps masculin et féminin. Intersexe est un terme générique utilisé pour décrire un large éventail de variations corporelles naturelles. Il existe plus d'une quarantaine de variations intersexes; selon les estimations des experts, les personnes nées avec des traits intersexes représentent entre 0,5 et 1,7 pour cent de la population.

diversité des intersexes: les personnes intersexes utilisent nombre de termes différents, et parfois des termes différents selon leur interlocuteur, afin d'éviter la stigmatisation, les malentendus, la discrimination et la violence. En règle générale, on dit qu'on est intersexe ou qu'on présente une différence ou un trait de variation intersexe, on utilise des termes de diagnostic clinique ou on parle de variations du développement sexuel et de variations innées des caractéristiques sexuelles. Le terme «hermaphrodite», obsolète et stigmatisant, est généralement rejeté par les personnes intersexes de nos jours, même si certaines le revendiquent. Les personnes intersexes peuvent avoir toutes orientations sexuelles, identités de genre ou expressions du genre.

7. Divers termes illustrant la diversité de genre et sexuelle dans le monde

Ci-après sont donnés quelques exemples des milliers de termes utilisés dans le monde pour décrire les personnes de diverses SOGIESC. Les termes utilisés dans certaines régions peuvent avoir une connotation négative dans d'autres. Certains qui portaient une connotation négative, ou étaient utilisés comme des insultes, ont évolué et ont été adoptés par les personnes qu'ils décrivaient. Même si un mot peut sembler acceptable pour certaines personnes, d'autres voient peut-être les choses différemment. Des lecteurs seront peut-être gênés à la lecture de certains de ces termes. Il est important de reconnaître que les personnes ont le droit de s'identifier comme elles le souhaitent. Vous êtes invités à relever les termes qui s'appliquent à votre langue, ou à vos langues, et à votre contexte. Comme pour les pronoms, demander à une personne comment elle souhaite être désignée est une marque de respect.

acaults: terme argotique birman qui fait référence aux personnes auxquelles le sexe masculin a été assigné à la naissance et qui portent des vêtements de femme et assument les rôles sociaux des femmes.

akava'ine: terme maori des Îles Cook qui décrit les femmes transgenres ou transsexuelles.

bakla: terme tagalog (philippin) qui englobe un grand nombre d'identité sexuelles et de genre mais qui fait particulièrement référence à une personne à laquelle le sexe masculin a été assigné à la naissance et qui porte des vêtements de femme, a des manières de femmes et assume les rôles sociaux d'une femme.

burnnesh: terme propre au nord de l'Albanie qui décrit les personnes auxquelles le sexe féminin a été assigné à la naissance et qui prennent une identité de genre masculine, ou se la voient assignée, et qui font vœu de célibat. Cette pratique prend également le nom de *vajzë e betuar* lorsque les parents assignent à un enfant un genre à la naissance ou pendant sa petite enfance.

calabai/calalai/bissu: les peuples Bugis du Sulawesi austral (Indonésie) reconnaissent trois sexes (masculin, féminin, intersexe) et cinq genres (homme, femme *calabai*, *calalai* et *bissu*). *Calabai* fait référence aux personnes auxquelles le sexe masculin a été assigné à la naissance et qui incarnent une identité de genre féminine. *Calalai* fait référence aux personnes auxquelles le sexe féminin a été assigné à la naissance et qui incarnent une identité de genre masculine. *Bissu* fait référence à un genre transcendant qui englobe tous les genres ou aucun. Ces personnes assument des rôles rituels et sont parfois hissées au même niveau que les prêtres.

dee/tom: ces termes, employés en Indonésie, aux Philippines et en Thaïlande, décrivent les femmes ayant une expression de genre féminine (*dees*) et une expression de genre masculine (*toms*) qui sont attirées par d'autres femmes.

fa'afafine: personnes du troisième genre des Samoa et de la diaspora samoane; sens similaire à *fakaleitī* et à *māhū*.

fakaleitī: personne tongane à laquelle le sexe masculin a été assigné à la naissance et qui a une expression de genre féminine; sens similaire à *fa'afafine* et à *māhū*.

guevedoche: terme utilisé en République dominicaine pour faire référence à des personnes intersexes qui ne s'identifient ni en tant qu'homme ni en tant que femme.

hamjensgara: terme utilisé en République islamique d'Iran par les hommes qui sont principalement attirés par des hommes. Ce terme est utilisé à la place de gay par les hommes qui ne veulent pas être considérés comme des militants occidentaux des LGBTIQ+ et met en avant une façon d'appartenir aux structures familiales iraniennes traditionnelles.

hijra: terme générique utilisé en Asie du Sud, en particulier en Inde. Il fait parfois référence aux personnes qui ne s'identifient pas en tant qu'homme ou femme; il peut aussi, dans d'autres contextes, faire référence aux femmes auxquelles le sexe masculin a été assigné à la naissance. Au Pakistan et au nord de l'Inde, on parle de *khawaja sara* et de *zenana*.

khanith: terme d'Oman employé pour désigner une personne à laquelle le sexe masculin a été assigné à la naissance et qui a une expression du genre féminine. Terme traditionnellement péjoratif ou inexact: certaines personnes le revendiquent.

kuchu: terme argotique pour dire gay en Ouganda. Traditionnellement négatif mais revendiqué par certaines personnes.

māhū: signifie au milieu. Chez les Kanaka Maoli (Hawaï), les Maori (Nouvelle-Zélande) et les Ma'ohi (Tahiti) et dans d'autres cultures polynésiennes françaises, ce terme décrit les personnes du troisième genre qui ont des rôles spirituels et sociaux au sein de la culture; similaire à *fakaleiti* (Tonga) et à *fa'afafine* (Samoa).

mashoga: terme swahili (Kenya) qui connote une série d'identités de genre. S'il est souvent utilisé pour les hommes gays, nombre de personnes disent que les *mashoga* sont des personnes auxquelles le sexe masculin a été assigné à la naissance et qui ont une expression du genre féminine ou non binaire.

metis: au Népal, une personne à laquelle le sexe masculin a été assigné à la naissance et qui a une identité de genre ou une expression du genre féminine.

mithli: forme abrégée de *mithli al-jins* et translittération anglaise d'un terme arabe employé pour décrire une personne qui est principalement attirée par une personne du même genre. Ce terme n'est pas considéré comme péjoratif.

motsoalle: terme basotho (Lesotho) qui décrit une femme dans une relation de longue durée socialement acceptable avec une autre femme, qui peut comprendre une intimité physique et qui se vit parallèlement au partenariat hétérosexuel de chacune.

muxe: chez les Zapotèques de la péninsule de Oaxaca, au Mexique, le terme *muxe* (ou *muxe*) décrit traditionnellement les personnes auxquelles le sexe masculin a été attribué à la naissance et qui ont une expression du genre masculine. Depuis ces dernières décennies, il s'applique également aux hommes gays.

shuga/bujaina: termes préférés en Tanzanie pour les hommes gays (*shuga*) et les lesbiennes (*bujaina*).

sistergirl/brotherboy: termes employés pour décrire les personnes transgenres autochtones dans les communautés aborigènes du Queensland et dans les communautés insulaires du détroit de Torres, en Australie. Une *sistergirl* (ou *sistagirl*) est une personne à laquelle le sexe masculin a été attribué à la naissance et qui s'identifie comme femme, et un *brotherboy* est une personne à laquelle le sexe féminin a été attribué à la naissance et qui s'identifie comme homme. Les *sistergirls* adoptent souvent un rôle de genre féminin dans leur communauté et les *brotherboys* un rôle de genre masculin.

skesana: terme IsiNqumo employé par les locuteurs de la langue bantoue d'Afrique australe et du Zimbabwe pour décrire les personnes auxquelles le sexe masculin a été attribué à la naissance et qui ont une identité de genre ou une expression du genre féminin. Toujours dans cette langue, *injonga* fait référence aux hommes gays.

takatāpui (takataapui): terme maori qui fait généralement référence au partenaire de même genre. Plus récemment, un terme générique décrivant diverses orientations sexuelles et identités de genre d'une manière qui englobe l'identité autochtone. Parmi les autres termes maori et du Pacifique utilisés en Nouvelle-Zélande pour décrire l'identité de genre figurent *aikāne*, *akava'ine*, *fa'afafine*, *faafatama*, *fakafifine*, *fakaleiti*, *māhū*, *palopa*, *tangata ira tāne*, *vakasalewalewa* et *whakawahine*.

tida wena: identité bispirituelle des Warao, une culture autochtone de la République bolivarienne du Venezuela. Ce terme décrit les personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme. On considère qu'ils ont deux esprits et assument souvent le rôle de shaman.

travesti: en français, en espagnol et en portugais, terme complexe qui peut varier selon le contexte et la région. Courant en Amérique du Sud, en particulier en Argentine, au Brésil, au Pérou et dans d'autres pays, pour décrire les personnes auxquelles le sexe masculin a été attribué à la naissance et qui développent une identité de genre selon des expressions de féminité. À l'origine, ce mot faisait référence au fait de se travestir. Il s'est étendu pour faire référence aux personnes auxquelles le sexe masculin a été attribué à la naissance et qui s'habillent comme des femmes au quotidien. Certains *travesti* adoptent des pronoms et des noms féminins et ont parfois recours à la cosmétique pour féminiser leur corps.

Travesti est un exemple qui montre que les termes ne sont pas universels et qu'ils peuvent être rejetés dans des cultures différentes, quelle que soit la langue. Même s'il est largement accepté en Amérique latine, certains, en Espagne et ailleurs, considèrent qu'il s'agit d'une insulte transphobe selon le contexte. Lorsque ce mot est traduit en anglais, on l'écrit souvent *transvestite*, terme rejeté par nombre de locuteurs anglophones. Toutefois, comme le terme anglais *queer*, en Argentine et ailleurs, certains ont adopté le mot *travesti* en tant qu'identité politique qui réaffirme le droit de se définir en dehors de la binarité de genre.



bispirituel: ce terme regroupe des identités de genre propres aux cultures autochtones d'Amérique du Nord et englobe des termes uniques qui varient selon les nations. D'après la Two Spirit Society of Denver, bispirituel fait référence à un autre rôle de genre que l'on pense commun parmi la plupart des peuples premiers de l'île de la Tortue, si ce n'est tous, un rôle qui avait sa place, acceptée, au sein des sociétés natives. Cette acceptation était ancrée dans les enseignements spirituels d'après lesquels toutes les vies sont sacrées. À titre d'exemple, *winkte* est un terme lakota qui signifie être comme une femme, tandis que *nadleehi* signifie chez les Diné (Navajo) «les personnes qui se transforment» et fait référence à l'une des quatre identités de genre, à savoir masculine féminine, masculine masculine, féminine masculine ou féminine féminine.

x-jenda: terme japonais qui décrit les personnes dont l'identité de genre est en dehors de la binarité. Il inclut les personnes endosexes et intersexes et est souvent abrégé comme suit: FTX, MTX et XTX.

8. Autres termes dans les domaines de la santé, du droit et de la recherche

reconnaissance juridique de l'identité de genre: plusieurs pays reconnaissent le droit des personnes transgenres de corriger leur genre sur les documents officiels, par exemple les cartes nationales d'identité et les passeports. Certains pays, dont l'Allemagne, l'Australie, le Bangladesh, l'Inde, l'Islande, le Népal, la Nouvelle-Zélande et le Pakistan, reconnaissent également un troisième genre ou une classification sexuelle représentée par O, T ou X sur les documents officiels. Nombre de ces lois nationales ont été critiquées parce que les personnes transgenres ne pouvaient en bénéficier, tout comme les personnes d'autres identités de genre différentes.

union civile: reconnaissance officielle d'une relation entre deux personnes. Dans certains pays, l'union civile octroie certains des mêmes droits, prestations et privilèges que le mariage, bien que pas tous, y compris en matière fiscale, de prestations de sécurité sociale, d'organisation de la succession et de décisions médicales. À certains endroits, l'union civile est une alternative pour les couples qui ne peuvent pas légalement se marier en raison de leur identité de genre. Les pays disposent de différents moyens pour décrire les unions civiles, notamment partenariat domestique, partenariat enregistré et pacte de solidarité civile.

partenaire: terme neutre pour désigner une personne avec laquelle une autre personne a une relation amoureuse ou sexuelle.

hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes: terme employé pour faire référence largement aux personnes auxquelles le sexe masculin a été assigné qui ont des rapports sexuels avec d'autres personnes auxquelles le sexe masculin a été assigné, quelle que soit la façon dont elles s'identifient individuellement. Cette catégorie comprend les hommes cisgenres qui ont des rapports sexuels avec des femmes transgenres ou des personnes non binaires auxquelles le sexe masculin a été assigné, et vice versa. Elle ne comprend pas les hommes transgenres qui ont des rapports sexuels avec des hommes cisgenres ou des femmes transgenres.

femmes ayant des rapports sexuels avec des femmes: terme employé pour faire référence largement aux personnes auxquelles le sexe féminin a été assigné qui ont des rapports sexuels avec d'autres personnes auxquelles le sexe féminin a été assigné, quelle que soit la façon dont elles s'identifient individuellement. Par exemple, cette catégorie peut comprendre les femmes cisgenres qui ont des rapports sexuels avec des hommes transgenres ou des personnes non binaires auxquelles le sexe féminin a été assigné. Elle ne comprend pas les femmes transgenres qui ont des rapports sexuels avec des femmes cisgenres ou des hommes transgenres.

sexisme: préjugé ou discrimination fondé sur le sexe ou le genre d'une personne. Les comportements sexistes peuvent naître de stéréotypes traditionnels quant aux rôles de genre et traduisent la conviction selon laquelle une personne d'un sexe est naturellement supérieure à une personne d'un autre.

homophobie, biphobie, transphobie et intersexophobie: peur, respectivement, des personnes gays ou lesbiennes, bisexuelles, transgenres ou intersexes qui se manifeste par des comportements d'exclusion, de la stigmatisation, du harcèlement, de la discrimination ou de la violence. Elle est souvent fondée sur des stéréotypes et peut se manifester de manière inconsciente.

hétérosexisme/hétéronormativité: considérer l'hétérosexualité comme supérieure et considérer que toutes les personnes sont hétérosexuelles.

crimes haineux: actes constitutifs d'une infraction en vertu du droit pénal et motivés par les biais ou préjugés à l'égard de certains groupes de personnes. Il peut s'agir de menaces, de dommages matériels, d'agressions et de meurtres.

discours haineux: toute forme de communication qui, par des mots ou des écrits, ou par un comportement, agresse ou emploie un langage péjoratif ou discriminatoire pour faire référence à une personne ou à un groupe en se fondant sur qui est cette personne ou ce groupe. Autrement dit, sur la base de la religion, de l'appartenance ethnique, de la nationalité, de la race, de la couleur, de l'ascendance, du genre ou d'un autre facteur identitaire. Ces discours sont souvent ancrés dans l'intolérance et la haine et, dans certains contextes, peuvent rabaisser et diviser.

9. Ressources utiles

ONU, notes d'information, <https://www.unfe.org/learn-more/>.

Campagne «Libres et égaux» des Nations Unies, «Celebrate Trans Visibility», <https://youtu.be/67yTgaibIaw>; et «Sexual Orientation and Gender Identity Throughout History», <https://www.unfe.org/sexual-orientation-gender-identity-nothing-new/>.

Être LGBTI en Asie, programmes régionaux, <https://medium.com/being-lgbti-in-asia>.

Amaze, «Sexual Orientation, Behavior and Identity», <https://youtu.be/LvJETydN8Vc>.

Amaze, «Identidad de género: ser mujer, hombre, trans, o no binario», <https://www.youtube.com/watch?v=ucDWpGtfHlk>.

Références

Les définitions de ce glossaire ont été tirées ou sont inspirées des sources suivantes, entre autres sources:

Glossaire de l'IOM sur les SOGIESC; Commission internationale de juristes - Principes de Jogjakarta plus 10, www.yogyakartaprinciples.org; Guide de référence pour les médias du GLAAD – 9^e édition, <http://www.glaad.org/reference>; notes d'information de l'ONU pour la campagne «Libres et égaux», <https://www.unfe.org/learn-more/>; interACT Advocates for Intersex Youth, <https://interactadvocates.org>; et les termes dans le monde, de Digital Transgender Archive, <https://www.digitaltransgenderarchive.net/learn/terms>.

Nations Unies. 2019. «Stratégie et plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine». https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action_plan_on_hate_speech_FR.pdf.

Article 19. 2015. «'Hate Speech' Explained: A Toolkit». <https://www.article19.org/data/files/medialibrary/38231/'Hate-Speech'-Explained---A-Toolkit-%282015-Edition%29.pdf>.

Lai, Cathy. 2020. «'X也'and 'Ta': The Gradual Rise of Gender-neutral Pronouns in Chinese». *Ariana*, 10 juillet. <https://www.arianalife.com/topics/gender-equality/x%E4%B9%9Fand-ta-the-gradual-rise-of-gender-neutral-pronouns-in-chinese/>.

McNabb, Charlie. 2017. *Nonbinary Gender Identities*. Washington, D.C.: Rowman et Littlefield.

Cheng, Vincent. 2016. «Radical Equity: A Case Study of the Use of Chinese Third Person Pronouns in Taiwan's Third Grade Social Studies Textbooks». *Intercultural Communication Studies* 25 (3), p. 99 à 111.

Chautabú, gouvernement de la ville de Buenos Aires. n.d. «¿Es lo mismo ser una persona trans, transgénero, travesti, transexual o intersex/intersexual?». <https://chautabu.buenosaires.gob.ar/salud/info.php?id=63>. Consulté le 9 novembre 2021.

Martinez, Juliana. 2021. «Travesti, una breve definición». *Sentido*, 29 janvier 2020.

Annexe 2: Exercices par chapitre

Objectifs du guide d'apprentissage

Après avoir fait les exercices du présent guide, les apprenants devraient avoir atteint les objectifs suivants:

1. Mieux connaître les concepts liés à la diversité sexuelle et à la diversité de genre, la situation des membres des populations LGBTQ+ et les politiques et pratiques sur le lieu de travail s'agissant de l'inclusion des LGBTQ+.
2. Mieux connaître l'importance des droits des LGBTQ+ en vue de la réalisation des objectifs du travail décent pour tous.
3. Mieux comprendre la situation des personnes LGBTQ+ au sein de leur milieu de travail et de la société.
4. Mieux connaître le rôle des représentants des travailleurs dans l'inclusion des LGBTQ+ dans le monde du travail.
5. Mieux savoir/pouvoir définir au moins trois mesures précises que les participants peuvent soutenir ou prendre dans leur propre milieu de travail.

Exercices correspondant à la section A: les personnes LGBTIQ+ et le monde du travail

Exercice A.1

Comprendre la diversité de genre en contexte

Ci-après figurent des exemples de définitions de termes liés au genre qui sont importants pour comprendre les LGBTIQ+ sur le lieu de travail:

- ▶ On entend par «genre» les constructions sociales des rôles, des comportements, des activités et des attributs qu'une société considère adéquats pour les personnes selon le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Le genre peut changer au fil du temps et présente de larges variations tant à l'intérieur d'une même culture que d'une culture à l'autre.
- ▶ On entend par «expression du genre» la façon dont une personne présente son genre par son apparence physique. Les individus utilisent une série d'indications telles que le nom, le pronom, le comportement, les vêtements, la voix, les manières ou des caractéristiques physiques pour interpréter le genre d'autrui. Les personnes qui ont une orientation sexuelle, une identité de genre ou des caractéristiques sexuelles différentes peuvent avoir une expression du genre différente. L'expression du genre peut correspondre, ou non, à l'identité de genre d'une personne.
- ▶ On entend par «identité de genre» l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance ou au genre que la société leur attribue.
- ▶ On entend par «diversité de genre» la représentation équitable des différents genres, y compris des personnes ayant différentes identités de genre.

Consultez [la partie terminologie à l'annexe 1](#) et lisez les définitions. Ces termes sont-ils nouveaux pour vous? Y en a-t-il que vous ne comprenez pas? L'inclusion des LGBTIQ+ suppose souvent de nouveaux concepts pour les utilisateurs. Dans nombre de cultures et de sociétés, les termes font référence à des sujets souvent tabous, considérés comme très sensibles. Les termes lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, intersexe et queer sont considérés comme étrangers dans certains pays, alors que les éléments indiquent que la diversité sexuelle et la diversité de genre sont présentes dans la nature et dans toutes les cultures, même lorsqu'elles ne sont pas officiellement reconnues.

Choisissez l'un des sous-groupes au sein de la communauté LGBTIQ+:

- i. Choisissez un groupe que vous reconnaissez mais que vous ne connaissez pas bien, par exemple, les gays, les lesbiennes ou les transgenres.
- ii. Dressez la liste de au moins cinq mots ou expressions locaux correspondant à votre culture et à votre contexte pour une personne considérée comme étant gay, lesbienne ou transgenre.

Regardez ces mots et posez-vous les questions suivantes:

- ▶ Que remarquez-vous à propos de ces mots?
- ▶ Demandez-vous ce que vous ressentiriez à votre égard et si vous souhaiteriez échanger avec les autres si ces mots étaient régulièrement employés à votre endroit.
- ▶ S'il n'existe pas de telles expressions dans votre langue locale, que cela signifie-t-il?

Exercice A.2

Sur le recto d'une feuille vierge, dessinez un grand tableau, comme celui qui figure ci-après:

J'ai subi de la discrimination ou de la stigmatisation	
Situation	Qu'ai-je ressenti?
Comment ai-je réagi?	Qui m'a aidé? Qu'est-ce qui m'a aidé?

Ajoutez maintenant les éléments suivants: J'ai subi de la discrimination ou de la stigmatisation.

- ▶ Situation. Décrivez une situation dans laquelle vous avez subi de la stigmatisation ou de la discrimination. Essayez de vous souvenir du moment, de la situation, des personnes présentes. Notez quelques mots clés ou expressions pour décrire les choses.
- ▶ Qu'ai-je ressenti? Décrivez en quelques mots/adjectifs clés ce que vous avez ressenti.
- ▶ Comment ai-je réagi? Décrivez votre réaction ou ce que vous avez fait dans cette situation.
- ▶ Qui m'a aidé? Qu'est-ce qui m'a aidé? Décrivez qui vous a aidé, ou ce qui vous a aidé, et comment.

Au verso, dessinez un tableau comme celui qui figure ci-après:

J'ai infligé de la discrimination ou de la stigmatisation	
Situation	Qu'ai-je ressenti?
Comment la personne a-t-elle réagi?	Qu'est-ce qui a changé? Comment?

Ajoutez maintenant les éléments suivants: J'ai infligé de la discrimination ou de la stigmatisation.

- ▶ Situation. Décrivez une situation dans laquelle vous avez infligé de la stigmatisation ou de la discrimination à autrui.
- ▶ Qu'ai-je ressenti? Décrivez en quelques mots/adjectifs clés ce que vous avez ressenti.
- ▶ Comment la personne a-t-elle réagi? Décrivez ce que la personne a fait quand vous l'avez traité de manière humiliante ou réprobatrice.
- ▶ Qu'est-ce qui a changé? Comment? Décrivez ce qui a changé suite à cette expérience, et comment.

Qu'avons-nous appris par cet exercice? Il s'agit d'une introspection et vous n'avez pas besoin de montrer votre feuille aux autres. Faites-en une petite cérémonie, si vous le souhaitez. Par exemple, trouvez un endroit sûr où brûler cette feuille et réfléchissez à votre rôle pour changer les choses et apporter ouverture et diversité sur le lieu de travail.

Note: Un simple exercice comme celui-ci peut éveiller des souvenirs douloureux. Demandez à un ami, un collègue ou un membre de la famille d'être joignable si jamais vous aviez besoin de soutien ou de réconfort.

Retournez à la section B pour poursuivre l'apprentissage ►



Exercices correspondant à la section B: Diversité et inclusion

Exercice B.1

Trouvez au moins deux ressources locales (selon votre situation, elles peuvent être nationales ou régionales) d'information sur les questions LGBTIQ+; par exemple, des personnes ressource bien informées et ouvertes sur les questions relatives aux LGBTIQ+ et au lieu de travail, une bibliothèque ressource, un site Web, une organisation LGBTIQ+ ou une organisation des droits humains travaillant sur la diversité de genre. Trouvez leurs coordonnées et gardez-les au cas où vous en auriez besoin ultérieurement.

Consultez le site Web du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI), <https://www.ilo.org/gender/lang--fr/index.htm>

Lisez au moins l'un des trois documents suivants de l'OIT. Si vous manquez de temps, parcourez la table des matières, le résumé et les conclusions:

[Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH](#)

[Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise](#)

[Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous](#)

Maintenant, posez-vous les questions suivantes:

- ▶ Qu'avez-vous appris sur l'égalité de genre et le monde du travail? Sur la recherche d'informations sur la diversité sur le lieu de travail?
- ▶ Pourquoi et en quoi les questions LGBTIQ+ sont-elles des questions liées au genre?

Exercice B.2

Trouvez un ami, un collègue ou quelqu'un d'autre, si nécessaire, qui fait partie d'une communauté LGBTIQ+ et demandez-lui à le rencontrer (en personne, en ligne ou au téléphone). Dites-lui que vous faites ce cours et que vous souhaiteriez lui poser quelques questions. Préparez cinq questions à l'avance et:

- ▶ Dites-lui bien que vous n'enregistrerez, ne publierez ou ne communiquerez rien de ce qu'il aura dit – donnez et tenez votre parole – et qu'il s'agit uniquement d'une conversation entre vous deux pour vous aider à comprendre les contextes locaux.
- ▶ Posez quelques questions simples sur la discrimination dans votre société, au travail, sur la façon dont elle peut avoir des incidences sur leur travail, sur la façon dont la vie pourrait être meilleure au travail s'agissant de la diversité. Selon la situation, préparez quelques questions générales pour alimenter la conversation.
- ▶ Soyez respectueux et n'oubliez pas que certaines questions peuvent vous sembler simples mais qu'elles ne le sont pas pour l'autre. Après la convention, réfléchissez à votre ressenti lorsque vous avez posé ces questions et à ce que vous avez appris.

Retournez à la section C pour poursuivre l'apprentissage ►

Exercices correspondant à la section C

Exercice C.1 – Gouvernement et agents de l'État

Quelles normes internationales du travail votre pays a-t-il ratifiées?

Par pays:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::>

Par convention:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12001:0::NO:::>

C190 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

C111 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312256

C87 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312232

Choisissez l'une des conventions que votre pays a ratifiées et trouvez le dernier rapport annuel le concernant. Contient-il des informations sur la discrimination sur le lieu de travail? la diversité? l'inclusion sur le lieu de travail? l'inclusion du genre? l'inclusion des LGBTIQ+?

Rapports réguliers:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11002:0::NO:::>

Rapports sur la mise en œuvre:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/results-based-management/reporting/lang--fr/index.htm>

Exercice C.2 – Gouvernement et agents de l'État

Choisissez un examen de politique pour votre pays ou votre ville qui a moins de cinq ans et qui est pertinent au regard de votre contexte local; par exemple, y a-t-il eu un examen de politique LGBTIQ+? un état des lieux juridique? une évaluation des programmes publics sous l'angle du genre? une évaluation de la diversité? un examen de la politique concernant la discrimination? un examen de la politique sur la violence ou une évaluation du harcèlement? Selon votre poste, vous devrez peut-être vous pencher sur des évaluations nationales, voire régionales.

Une fois que vous aurez choisi cette politique, examinez les points suivants:

- ▶ Est-ce que cet examen ou cette évaluation prend en considération la diversité sur le lieu de travail? la diversité de genre? les travailleurs LGBTIQ+?
- ▶ Qu'avez-vous appris en observant comment cela a été fait et en lisant les conclusions?
- ▶ Avez-vous trouvé des recommandations concrètes utiles pour l'inclusion des LGBTIQ+ dans la population active de votre pays? au sein de votre ministère? de votre service?

Exercice C.3 – Gouvernement et agents de l'État

Trouvez trois exemples de changement de politique ou de pratique dans votre pays qui concernent l'inclusion dans la population active (ministère, ville, pays ou région?) et qui peuvent concerner un domaine tel que le genre, le handicap, la discrimination, la violence, le harcèlement ou le VIH et le sida, ou une population donnée, par exemple les personnes dans l'économie informelle ou numérique, les migrants ou une population minoritaire.

Faites en sorte qu'au moins l'un de ces trois exemples soit lié au genre. Y a-t-il des exemples particulièrement liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre?

Dressez la liste d'au moins trois effets positifs que cet exemple pourrait avoir:

- ▶ sur le sous-groupe de travailleurs ciblé dans le changement de politique;
- ▶ sur leurs collègues;
- ▶ pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne les liens et les recherches sur le Web, essayez plusieurs combinaisons de mots-clés, par exemple politiques d'inclusion sur le lieu de travail, genre, pays, diversité de genre, LGBT ou LGBTI.

En vous fondant sur les idées et exemples qui figurent dans le présent guide, choisissez trois activités concrètes auxquelles vous pourriez participer ou que vous pourriez conduire, compte tenu de votre poste actuel, de vos intérêts personnels et de vos contacts. Si vous suivez cet apprentissage en groupe, faites en sorte qu'au moins l'une des activités soit en commun avec d'autres membres du groupe:

- ▶ Nul besoin de faire compliqué. Commencez par quelque chose de simple. Les possibilités sont infinies et devraient dépendre de votre situation locale et personnelle.
- ▶ Les idées peuvent englober beaucoup d'éléments, mais essayez d'être aussi précis que possible:
 - Consultation. Personnes LGBTIQ+ dans une composante de la main-d'œuvre? dans votre ministère?
 - Présentation. Ministre? Direction? Personnel? Organisation de personnes LGBTIQ+? Organisations d'employeurs et de travailleurs?
 - Examen des politiques. Un examen national des politiques de la diversité SOGI sur le lieu de travail? une analyse de la situation du point de vue du genre au sein de votre ministère?
 - Moyens créatifs de faire connaître les politiques existantes en matière de discrimination ou d'équité de genre et de parler de l'inclusion des LGBTIQ+ sur le lieu de travail dans le contexte des politiques existantes?
- ▶ Réfléchissez à la façon dont une priorité peut également bénéficier à d'autres communautés marginalisées ou exclues, par exemple les femmes, les personnes vivant avec le VIH ou les travailleurs autochtones ou migrants.
- ▶ Identify the partners with whom you might collaborate, and identify key agenda items for a collaborative planning meeting. Try to make this a tripartite activity. Involve workers' and employers' organizations and other ministries.

Aide-mémoire type à l'heure d'évaluer une politique incluant les LGBTIQ+ sur le lieu de travail

Aide-mémoire à l'heure d'évaluer une politique incluant les LGBTIQ+ sur le lieu de travail

Est-ce que les politiques existantes:

- ▶ s'engagent expressément en faveur d'une main-d'œuvre inclusive et diverse au moyen de l'égalité de chances dans le recrutement, la formation, la promotion et l'égalité de rémunération?
- ▶ interdisent le harcèlement sur le lieu de travail, y compris fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles?
- ▶ emploient un langage qui ne fait pas de différence entre les sexes chaque fois que possible?
- ▶ garantissent que les prestations s'appliquent également aux personnes qui sont dans une relation avec une personne du même sexe et à celles qui sont dans une relation avec une personne de l'autre sexe?
- ▶ garantissent que les prestations de l'assurance maladie n'excluent pas les soins pour les personnes transgenres? couvrent les procédures d'affirmation de genre?
- ▶ ne précisent pas de tenue ou d'uniforme différent selon le sexe?
- ▶ prévoient des toilettes et des vestiaires qui ne font pas de différence entre les sexes ou permettent aux travailleurs d'utiliser ces installations selon l'identité de genre qu'ils s'attribuent?
- ▶ prévoient un mécanisme pour répondre aux préoccupations concernant les déplacements professionnels ou les déplacements qui passent par des lieux où les travailleurs peuvent être exposés à la violence, arrêtés ou harcelés au motif de leur orientation sexuelle, identité de genre, diversité de genre ou caractéristiques sexuelles?
- ▶ prévoient une procédure de traitement effectif des plaintes?
- ▶ prévoient: un exemple de transition de genre pour les salariés transgenres qui souhaitent transitionner de manière ouverte au travail, exemple qui fixe un calendrier (quand et comment les collègues seront informés, les nouveaux nom et pronom à employer dans les communications sur le lieu de travail, le congé de maladie correspondant aux procédures d'affirmation de genre); une formation ou la sensibilisation des collègues; le fait que le refus d'utiliser les nouveaux nom et pronom sera considéré comme du harcèlement; la protection de la confidentialité.

Exercices à l'intention des employeurs et des organisations d'employeurs

Exercice C.1 – Employeurs et organisations d'employeurs

Imaginez une analyse de genre LGBTIQ+ sur votre lieu de travail, dans votre entreprise/ service/organisation

- ▶ Quels effets auraient une plus grande inclusion des LGBTIQ+ sur vos affaires?
- ▶ Quelles sont les cinq questions sur le genre ou la diversité sur votre lieu de travail que vous pourriez poser aux travailleurs compte tenu de votre poste et du contexte national?
- ▶ Réfléchissez également à cinq questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre qui sont pertinentes dans votre pays et votre contexte professionnel.

- ▶ Comment pourriez-vous mener cette analyse? Indiquez trois façons de procéder. Examen attentif? Discussion? En ligne? Petit groupe de discussion? Questionnaire anonyme? Dans le cadre d'une plus vaste étude sur d'autres sujets? Réfléchissez aux points suivants:
- ▶ Risques pour la sécurité des personnes? Gêne?
- ▶ Quels sont les avantages de chaque méthode? Quelle est la qualité des informations? leur fiabilité?
- ▶ Comment pourriez-vous combiner les méthodes?
- ▶ Comment utiliserez-vous ces informations? dans quel but?

Méthode	Intérêt? Avantages? Qualité des informations?	Inconvénients? Risques encourus	Degré de facilité de l'analyse
#1			
#2			
#3			

Again, bear in mind that you do not want to inadvertently put persons at risk. You might therefore think twice about personal identifiers.

Outils d'évaluation rapide du genre

ONU-Femmes a mis au point un outil pour évaluer les progrès accomplis en vue de la réalisation de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes dans les contextes humanitaires. Cette évaluation rapide met l'accent sur les trois domaines que sont le leadership et la participation, la protection et la sécurité, ainsi que le bien-être économique.

Afin de repérer les lacunes dans la planification des projets, le groupe Iris, en collaboration avec le bureau de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes d'USAID, a créé une matrice pour l'analyse et l'intégration du genre. Utilisée en tant que cadre, elle recense les résultats obtenus lors d'une évaluation du genre pour adapter les interventions de projets, ce qui contribue à obtenir les résultats escomptés.

Source: ONU-Femmes, «UN Women Rapid Assessment Tool: To Evaluate Gender Equality and Women's Empowerment Results in Humanitarian Contexts». Note d'orientation, 2020.

Exercice C.2 – Employeurs et organisations d'employeurs

Choisissez un examen de politique pour votre pays ou votre ville qui a moins de cinq ans et qui est pertinent au regard de votre lieu de travail/entreprise/contexte local; par exemple, y a-t-il eu une évaluation du genre? de la diversité? du harcèlement? de la politique concernant la discrimination? une évaluation du secteur informel ou numérique? Selon votre lieu de travail, vous devrez peut-être vous pencher sur des évaluations de politiques d'entreprise, nationales, voire régionales.

Étudiez cet examen/cette analyse. Les travailleurs LGBTIQ+ y étaient-ils pris en considération? Qu'avez-vous appris en observant comment cela a été fait et en lisant les conclusions? Avez-vous trouvé des recommandations concrètes utiles pour l'inclusion des LGBTIQ+ sur votre lieu de travail?

Exercice C.3 – Employeurs et organisations d'employeurs

Trouvez trois exemples de changement de politique ou de pratique dans votre entreprise qui concernent l'inclusion dans la population active (organisation, pays ou région) et qui peuvent concerner un domaine tel que le genre, la discrimination, la violence ou le harcèlement, ou une population donnée, par exemple les personnes handicapées ou qui vivent avec le VIH, ou les travailleurs migrants.

Faites en sorte qu'au moins l'un de ces trois exemples soit lié au genre. Y a-t-il des exemples particulièrement liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (SOGI)?

Dressez la liste d'au moins trois effets positifs que cet exemple pourrait avoir:

- ▶ au niveau de l'entreprise (par exemple, résultats de l'organisation, innovation, recrutement de talents);
- ▶ sur le groupe de travailleurs qu'il essaie d'inclure (par exemple, bien-être et motivation);
- ▶ sur les collègues.

En ce qui concerne les liens et les recherches sur le Web, essayez plusieurs combinaisons de mots-clés, par exemple politiques d'inclusion sur le lieu de travail, genre, diversité de genre, LGBT ou LGBTI.

En vous fondant sur les idées et exemples qui figurent dans le présent guide, choisissez trois activités concrètes que vous pourriez conduire, compte tenu de la situation et des besoins de l'entreprise. Vous pouvez tenir compte de votre poste actuel, de vos intérêts personnels et de vos contacts lorsque vous décidez de l'activité à laquelle vous participerez. Si vous suivez cet apprentissage en groupe, faites en sorte qu'au moins l'une des activités soit en commun avec d'autres membres du groupe:

- ▶ Nul besoin de faire compliqué. Commencez par quelque chose de simple. Les possibilités sont infinies et devraient dépendre de votre situation locale et personnelle.
- ▶ Les idées peuvent englober beaucoup d'éléments, mais essayez d'être aussi précis que possible:
 - Consultation. Personnes LGBTIQ+ sur votre lieu de travail? Dans votre communauté?
 - Présentation. Direction? Conseil d'administration? Personnel? Organisation de personnes LGBTIQ+? Organisation de travailleurs?
 - Examen des politiques. Une analyse de la situation du point de vue du genre sur votre lieu de travail. Une analyse rapide de la diversité sur le lieu de travail? Personnes LGBTIQ+ au syndicat? parmi la main-d'œuvre?
 - Moyens créatifs de faire connaître les politiques existantes en matière de discrimination et d'en parler?
- ▶ Réfléchissez à la façon dont une priorité peut également bénéficier aux femmes ou à des communautés marginalisées ou exclues, par exemple les personnes vivant avec le VIH ou les travailleurs autochtones ou migrants.
- ▶ Choisissez les partenaires avec lesquels vous pourriez collaborer et définissez les points clés d'un ordre du jour pour une réunion de planification collaborative ou des activités conjointes. Envisagez de consulter une organisation d'employeurs sur une éventuelle collaboration avec des entreprises partageant le même état d'esprit.

Exercices à l'intention des travailleurs et des organisations de travailleurs

Exercice C.1 – Travailleurs et organisations de travailleurs

Choisissez au moins un site Web parmi les liens ci-après ou d'autres liens figurant dans le présent guide et examinez les informations les plus récentes sur les travailleurs LGBTIQ+ dans votre pays ou votre région. Que disent-ils de la situation locale?

<https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>

<https://www.ohchr.org/en/issues/sexualorientationgender/pages/index.aspx>

Votre syndicat dispose-t-il d'informations ou de politiques concernant l'inclusion des LGBTIQ+?

Prenez un moment pour observer votre communauté et votre lieu de travail. Peut-être que vous ne pourrez pas les observer physiquement, mais appuyez-vous sur des observations préalables:

- ▶ Comment parle-t-on des questions relatives à l'orientation sexuelle et à la diversité de genre? Humour? Langage? Comment ce qui ressemble à une plaisanterie ou à une taquinerie touche autrui? Parfois, il y a seulement de la gêne face à l'inconnu.
- ▶ Quel petit changement pourriez-vous apporter pour que votre syndicat inclue davantage la diversité? les personnes LGBTIQ+ ou d'autres?
- ▶ Quels aspects de l'inclusion des LGBTIQ+ devez-vous aborder?
- ▶ Votre communauté compte-t-elle des populations (migrants, économie informelle, économie des plateformes numériques?) qui rencontrent des obstacles particuliers à l'inclusion des LGBTIQ+?

Exercice C.2 – Travailleurs et organisations de travailleurs

Est-ce que votre syndicat ou votre organisation de travailleurs a mené une évaluation du genre ou de la diversité, ou un examen des politiques? Y était-il question de l'inclusion des LGBTIQ+?

Imaginez une analyse de genre LGBTIQ+ dans votre syndicat/organisation:

- ▶ Quelles sont les cinq questions sur le genre ou la diversité sur le lieu de travail que vous pourriez poser aux travailleurs compte tenu de votre travail et du contexte national?
- ▶ Réfléchissez également à cinq questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre qui sont pertinentes dans votre pays et votre contexte professionnel.
- ▶ Comment pourriez-vous mener cette analyse? Indiquez trois façons de procéder. Examen attentif? Discussion? Dans le cadre d'une plus vaste étude sur d'autres sujets? En ligne? Petit groupe de discussion? Questionnaire anonyme? Réfléchissez aux points suivants:
 - Risques pour la sécurité des personnes? Gêne?
 - Quels sont les avantages de chaque méthode? Quelle est la qualité des informations? leur fiabilité?
 - Comment pourriez-vous combiner les méthodes?
- ▶ Comment utiliserez-vous ces informations? dans quel but?

Méthode	Intérêt? Avantages? Qualité des informations?	Inconvénients? Risques encourus	Degré de facilité de l'analyse
#1			
#2			
#3			

N'oubliez pas que vous ne voulez mettre personne en danger par mégarde. Réfléchissez à deux fois à la question des identifiants personnels.

Repérez qui travaille, dans votre syndicat/ville/pays sur les questions relatives à la violence, en particulier sur ses effets sur l'harmonie et la productivité sur le lieu de travail. Qui:

- milite pour un changement dans la loi/la négociation collective?
- fait des recherches sur la violence et le monde du travail?
- travaille sur la violence à l'égard des femmes? la violence et les populations migrantes? la violence et la diversité? la violence et SOGI? Quelle organisation? Quel service? Quel organisme?

Exercice C.3 – Travailleurs et organisations de travailleurs

Préparez les points principaux à aborder à une séance de sensibilisation des collègues que vous pourriez mener en vous fondant sur le présent guide (par exemple, trois diapositives PowerPoint (PPT) contenant chacune trois à cinq points clés, puis une diapositive finale sur la situation des personnes LGBTIQ+ dans votre pays). Par exemple:

- ▶ Quelles politiques nationales clés sont liées à la discrimination ou à la diversité sur le lieu de travail?
- ▶ Quel est l'avantage de l'inclusion des LGBTIQ+ sur le lieu de travail? Comment cela peut-il avoir des effets sur votre travail? votre syndicat?
- ▶ Quelles sont les trois idées maîtresses qui peuvent être concrétisées pour améliorer l'inclusion sur votre lieu de travail que vous pourriez recommander après la lecture du présent guide?
- ▶ Que font les autres syndicats?

En vous fondant sur les idées et exemples qui figurent dans le présent guide, choisissez trois activités concrètes auxquelles vous pourriez participer ou que vous pourriez conduire, compte tenu de votre poste actuel, de vos intérêts personnels et de vos contacts. Si vous suivez cet apprentissage en groupe, faites en sorte qu'au moins l'une des activités soit en commun avec d'autres membres du groupe:

- ▶ Nul besoin de faire compliqué. Commencez par quelque chose de simple. Les possibilités sont infinies et devraient dépendre de votre situation locale et personnelle.
- ▶ Les idées peuvent englober beaucoup d'éléments, mais essayez d'être aussi précis que possible:
 - Consultation. Personnes LGBTIQ+ dans votre syndicat? votre communauté?
 - Présentation. Direction du syndicat? Travailleurs? Organisation de personnes LGBTIQ+ Employeur?
 - Examen des politiques. Une analyse de la situation de votre négociation collective du point de vue du genre? Une analyse rapide de la diversité sur le lieu de travail? Personnes LGBTIQ+ dans votre syndicat? parmi la main-d'œuvre?
 - Moyens créatifs de faire connaître les politiques existantes en matière de discrimination et d'en parler?
- ▶ Réfléchissez à la façon dont une priorité peut également bénéficier à d'autres communautés marginalisées ou exclues, par exemple les femmes, les personnes vivant avec le VIH ou les travailleurs autochtones ou migrants.
- ▶ Choisissez les partenaires avec lesquels vous pourriez collaborer et définissez les points clés d'un ordre du jour pour une réunion de planification collaborative. Essayez d'en faire une activité tripartite. Associez d'autres organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs ainsi que les ministères concernés.

Annexe 3: Notes aux cadres, éducateurs, personnel des ressources humaines et décideurs

La présente annexe contient des suggestions à l'intention des éducateurs, du personnel des ressources humaines, des délégués syndicaux ou des personnes qui facilitent un apprentissage groupé. Le présent guide a été pensé comme un guide d'auto-apprentissage mais un apprentissage inclut également l'application des idées et les échanges avec les autres. Vous souhaitez peut-être permettre à des personnes d'échanger pendant qu'elles l'utilisent. Certaines suggestions figurent dans les exercices (voir également la partie Introduction).

Vous souhaitez peut-être prendre en compte certains éléments suivants dans un apprentissage en commun:

- Répartissez les participants en petits groupes (de cinq maximum, idéalement) afin qu'ils puissent étudier ensemble, ou au moins échanger sur les sujets et faire ensemble les exercices de fin de section. Les groupes peuvent être constitués de personnes issues d'origines diverses mais il serait bon que leur vie professionnelle se rejoigne, par exemple parce qu'ils appartiennent à la même entreprise ou au même syndicat, qu'ils occupent des postes similaires dans leur travail respectif ou qu'ils ont récemment rejoint l'organisation.
- Les aspects clés de l'apprentissage en commun comprennent l'élaboration d'un plan de travail conjoint, la rédaction de questions précises pour les devoirs utiles à tous et la répartition du travail en travaux de recherche simples et séances et discussions a posteriori. Certains éléments dépendront de la situation locale ou de la dynamique de groupe. À titre d'exemple, un groupe peut décider de mettre en commun des objectifs personnels.
- Si possible, revoyez le texte, les exercices et les liens clés. Vous pouvez enrichir les exercices de liens nationaux, locaux ou de l'entreprise et d'autres références à des ressources, en les rendant facilement accessibles.
- Sélectionnez des ressources locales, y compris des pages Web, des librairies, des personnes ou des organisations ressource, des organisations locales affiliées aux LGBTIQ+ ou des organismes ou services qui œuvrent dans le domaine de la diversité et de l'inclusion dans votre ville, votre pays ou votre région.
- Prévoyez de suivre les avancées des participants et de voir s'ils ont des questions ou des problèmes concernant les exercices. Le groupe peut décider de mettre ses devoirs en commun pour faciliter un apprentissage plus large. Un facilitateur externe peut s'avérer nécessaire même si, dans l'ensemble, l'apprentissage a été conçu pour être compris sans explications. Certains exercices sont personnels mais peuvent aider à lancer les discussions. Qu'avez-vous ressenti ? Qu'avez-vous appris ? Quels conseils donneriez-vous aux autres ? Comment votre meilleure compréhension pourrait influencer votre travail ?

Annexe 4: Formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail

Il existe un grand nombre de formes de violence et de harcèlement. La convention n° 190 de l'OIT reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement qui «nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne». Le BIT, dans *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys*¹⁰⁷, décrit différentes formes de violence qui peuvent être perpétrées à l'égard des LGBTIQ+ ou d'autres personnes:

Violence physique:

L'usage de la force physique contre une autre personne ou un autre groupe entraînant des dommages physiques. Il inclut toute tentative d'agression ou agression contre une personne.

Violence psychologique:

Comprend le harcèlement, les menaces, les agressions verbales et les brimades. Les personnes LGBTI sont, par exemple, souvent sujettes à des menaces d'extorsion et à des propos dégradants.

Violence sexuelle:

Tout acte sexuel, toute tentative pour obtenir un acte sexuel, tout commentaire ou toute avance de nature sexuelle déplacés, ou tout acte visant à un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition.

Violence et harcèlement fondés sur le genre:

La violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, y compris le harcèlement sexuel.¹⁰⁸ La violence fondée sur le genre comprend les actes de violence ou la discrimination d'ordre émotionnel, sexuel, physique et économique.

Il a été relevé que les agressions contre des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre étaient souvent motivées par le désir de punir les personnes considérées comme remettant en cause les normes relatives au genre et qu'elles constituaient une forme de violence fondée sur le genre.¹⁰⁹

Voir les ressources de l'OIT sur la violence, dont:

- Le guide de l'OIT sur la convention n°190 et la recommandation n°206 qui l'accompagne, guide qui précise les définitions, les principes fondamentaux et les mesures qu'elles consacrent: https://www.ilo.org/global/topics/violenceharassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm.
- Note d'information de l'OIT sur la promotion de l'inclusion du handicap dans les programmes visant à combattre la violence et le harcèlement au travail: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_830386/lang--en/index.htm.
- Rapport mondial de l'OIT sur des milieux de travail sûrs et sains: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751834/lang--fr/index.htm.
- Document du BIT sur la violence liée au travail et son intégration dans les études existantes: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

¹⁰⁷ BIT, *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys* (BIT 2013).

¹⁰⁸ OIT, convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, NORMLEX (système d'information sur les normes internationales du travail).

¹⁰⁹ BIT, *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys* (BIT 2013).

Annexe 5: Normes de conduite à l'intention des entreprises pour réduire la discrimination à l'égard des LGBTIQ+

Les normes de conduite du HCDH, qui aident les entreprises à traduire leurs engagements en faveur des droits de la personne en des actions concrètes, sont énoncées dans sa publication de 2017, intitulée Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués: normes de conduite à l'intention des entreprises, <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Normes-mondiales-de-conduite-a%CC%80-l%E2%80%99intention-des-entreprises-1.pdf>.



Les cinq normes

En tout temps

Respecter les droits de la personne

Toutes les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de la personne – y compris les droits des LGBTI – dans leurs activités et relations commerciales. Les entreprises doivent élaborer des politiques, exercer une diligence raisonnable, et, dans les cas où leurs décisions ou activités auraient eu une incidence négative sur l'exercice des droits de la personne, prendre des mesures pour y remédier. Elles doivent aussi mettre en place des dispositifs pour s'assurer qu'elles respectent les normes relatives aux droits fondamentaux et en rendre compte. Dans les situations où il apparaît que les LGBTI voient souvent leurs droits fondamentaux bafoués, y compris dans les pays ayant des lois et pratiques discriminatoires, les entreprises devront prendre encore plus de précautions pour s'assurer qu'elles respectent les droits des LGBTI.

Environnement du travail

2. Éliminer la discrimination

Les employés et les autres personnes avec lesquelles l'entreprise travaille ont le droit de ne pas subir de discrimination. Les entreprises devraient veiller à ce qu'il n'y ait aucune discrimination en ce qui concerne les recrutements, l'emploi, les conditions de travail, les prestations, le respect de la vie privée ou le traitement des cas de harcèlement.

3. Offrir un soutien

Les LGBTI sont des employés, des cadres, des chefs d'entreprise, des clients et des membres de la société, et pourtant ils sont nombreux à se heurter à d'énormes obstacles pour être acceptés et inclus au travail. Les entreprises doivent instaurer un climat positif qui permette à leurs employés LGBTI de travailler dans la dignité sans être stigmatisés. En vertu de cette norme de conduite, les entreprises ne peuvent se contenter de proposer simplement aux LGBTI les mêmes prestations qu'aux autres, elles doivent prendre des mesures pour assurer leur inclusion, y compris en répondant à leurs besoins spécifiques sur le lieu de travail.

Écosystème de l'entreprise

4. Prévenir de nouvelles violations des droits de l'homme

Les entreprises doivent veiller à ne pas faire preuve de discrimination à l'égard des fournisseurs ou distributeurs LGBTI ou des clients LGBTI pour ce qui est des conditions d'accès aux produits ou services qu'elles offrent. Dans leurs relations commerciales, les entreprises doivent aussi veiller à ce que leurs partenaires commerciaux n'aient pas un comportement discriminatoire. Lorsqu'un partenaire commercial fait preuve de discrimination à l'égard des LGBTI, les entreprises doivent user de leur influence pour tenter d'empêcher cet acte de discrimination. Pour ce faire, elles ne doivent pas se contenter d'éviter toute discrimination, mais s'intéresser également aux problèmes de violence, de harcèlement, d'intimidation, de mauvais traitements, d'incitation à la violence ou d'autres atteintes commises à l'encontre des LGBTI dans lesquels elles peuvent être impliquées en raison des produits ou services qu'elles proposent ou des relations commerciales qu'elles entretiennent. Les entreprises doivent également veiller à ce que leurs clients LGBTI aient accès à leurs produits et services.

Environnement public

5. Agir dans la sphère publique

Les entreprises sont encouragées à user de leur influence pour faire cesser les violations des droits fondamentaux dans les pays où elles mènent des activités. Ce faisant, elles doivent consulter les communautés et organisations locales en vue de déterminer quelles sont les mesures constructives qu'elles peuvent prendre lorsque les cadres juridiques et les pratiques en vigueur sont contraires aux droits fondamentaux des LGBTI. Il peut s'agir de mener des activités de sensibilisation, de prendre des initiatives collectives, de prendre part au dialogue social ou d'apporter une aide financière ou une assistance en nature aux organisations qui défendent les droits des LGBTI et de remettre en question les mesures gouvernementales qui sont répréhensibles et leur légitimité. Dans les situations où il apparaît que les LGBTI voient souvent leurs droits fondamentaux bafoués, y compris dans les pays ayant des lois et pratiques discriminatoires, les entreprises devront prendre encore plus de précautions pour s'assurer qu'elles respectent les droits des LGBTI.

Annexe 6: Exemple de questions pour la collecte de données

Voir la [section C](#) sur la collecte de données pour connaître votre personnel et suivre l'évolution de la situation en matière d'inclusion des LGBTIQ+. Les questions suivantes pourraient être intégrées à une étude. Choisissez les questions pertinentes au regard de votre situation, de votre lieu de travail, de votre syndicat ou de votre personnel. Veillez à ce que les questions éthiques soient abordées, comme indiqué dans la [section C.1](#). Adaptez les questions suivantes selon que nécessaire et en consultation avec les travailleurs LGBTIQ+ ou les organisations locales. Plusieurs choix de sources pour les questions ont été testées. Les questions qui figurent ci-après sont adaptées de Intersex Human Rights Australia.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle est la disposition de chaque personne à ressentir une attirance émotionnelle, affective et sexuelle profonde envers des personnes d'un autre genre ou du même genre, ainsi qu'à avoir des relations intimes et sexuelles avec elles.

1. Veuillez choisir la réponse qui convient. Mon orientation sexuelle est la suivante:

- a. Hétérosexuelle
- b. Gay
- c. Lesbienne
- d. Bisexuelle
- e. Autre orientation sexuelle qui ne figure pas dans la liste
- f. Pas sûr
- g. Préfère ne pas répondre

2. Veuillez choisir la réponse qui convient:

- a. Je parle ouvertement de mon orientation sexuelle au travail
- b. Seuls des collègues de confiance connaissent mon orientation sexuelle
- c. Au travail, je préfère être discret quant à mon orientation sexuelle
- d. Autre
- e. Préfère ne pas répondre

3. Veuillez choisir la réponse qui convient:

- a. Au travail, on sait que j'ai un partenaire du même sexe
- b. Mon travail offre des prestations égales pour les partenaires du même sexe
- c. Mon travail n'offre pas de prestations égales pour les partenaires du même sexe
- d. Autre
- e. Préfère ne pas répondre

Identité de genre

L'identité de genre fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire.

4. Veuillez choisir la réponse qui convient. Je vis mon propre genre en tant que:

- a. Homme
- b. Femme
- c. Personne non binaire
- d. Autre identité de genre qui ne figure pas dans la liste
- e. Pas sûr
- f. Préfère ne pas répondre

5. Veuillez choisir la réponse qui convient:

- a. Mon identité de genre correspond au sexe qui m'a été assigné à la naissance
- b. Mon identité de genre ne correspond pas au sexe qui m'a été assigné à la naissance
- c. Pas sûr
- d. Préfère ne pas répondre

6. Veuillez choisir la réponse qui convient:

- a. Le sexe indiqué à l'état civil correspond à mon identité de genre
- b. Le sexe indiqué à l'état civil est différent de mon identité de genre
- c. Pas sûr
- d. Préfère ne pas répondre

7. Répondez aux questions suivantes si votre identité de genre ne correspond pas au sexe qui vous a été assigné à la naissance:

7.1. Veuillez choisir la réponse qui convient:

- a. Je parle ouvertement de mon identité de genre au travail
- b. Seuls des collègues de confiance connaissent mon identité de genre
- c. Je préfère cacher mon identité de genre au travail
- d. Autre
- e. Préfère ne pas répondre

7.2. Veuillez choisir la réponse qui convient. Je suis en cours de transition sociale ou physique:

- a. Oui
- b. Non
- c. Pas sûr
- d. Préfère ne pas répondre

7.3.1 Veuillez choisir la réponse qui convient. J'ai entrepris des démarches pour une transition sociale ou physique pendant que je travaille ici:

- a. Oui
- b. Non
- c. Pas sûr
- d. Préfère ne pas répondre

7.3.2 Veuillez choisir la réponse qui convient. Dans quelle mesure vous êtes-vous senti soutenu par votre supérieur pendant votre période de transition/d'affirmation de genre?

- a. Très soutenu
- b. Soutenu
- c. Neutre
- d. Pas soutenu
- e. Pas du tout soutenu

7.3.3. Qu'aurait pu faire différemment votre supérieur pour vous soutenir davantage pendant votre période de transition/d'affirmation de genre?

.....

.....

.....

7.3.4. Veuillez choisir la réponse qui convient. Dans quelle mesure vous êtes-vous senti soutenu par vos collègues pendant votre période de transition?

- a. Très soutenu
- b. Soutenu
- c. Neutre
- d. Pas soutenu
- e. Pas du tout soutenu

7.3.5. Qu'aurait pu faire différemment vos collègues pour vous soutenir davantage pendant votre période de transition/d'affirmation de genre?

.....

.....

8. Veuillez choisir la réponse qui convient. Si vous avez demandé à vos collègues de vous appeler par un autre nom, genre ou pronom personnel, à quelle fréquence respectent-ils votre demande?

- a. Tout le temps
- b. La plupart du temps
- c. Parfois
- d. Rarement
- e. Jamais

9. Veuillez choisir la réponse qui convient. Votre assurance maladie couvre-t-elle suffisamment les coûts liés à tout traitement d'affirmation de genre?

- a. Elle couvre tous les traitements d'affirmation de genre
- b. Elle couvre quelques traitements d'affirmation de genre
- c. Elle ne couvre pas les traitements d'affirmation de genre
- d. Je ne sais pas
- e. Je préfère ne pas répondre

Caractéristiques sexuelles

Les personnes intersexes sont nées avec des caractéristiques physiques ou biologiques, y compris une anatomie sexuelle, des organes reproducteurs, des caractéristiques hormonales ou chromosomiques qui ne correspondent pas aux notions binaires typiques de corps masculin ou féminin. Ces caractéristiques peuvent apparaître dès la naissance ou plus tard, souvent à la puberté.

10. Veuillez choisir la réponse qui convient. Présentez-vous une variation intersexe?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne sais pas
- d. Je préfère ne pas répondre

11. Si vous avez répondu oui à la question 10:

- a. Je parle ouvertement de ma variation intersexe au travail
- b. Seuls des collègues de confiance connaissent ma variation intersexe
- c. Au travail, je préfère être discret quant à ma variation intersexe
- d. Autre
- e. Préfère ne pas répondre

12. Si vous avez répondu oui à la question 10. Avez-vous besoin d'aménagements au travail ou d'arrangements?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne sais pas
- d. Je préfère ne pas répondre

13. Si vous avez répondu oui à la question 12. Avez-vous déjà demandé un aménagement au travail?

- a. Oui
- b. Non

14. Si vous avez répondu oui à la question 13. Si un aménagement de travail a été demandé, a-t-il été institué?

- a. Oui
- b. Non

15. Si vous avez répondu oui à la question 14. Si oui, est-il satisfaisant?

- a. Oui
- b. Non

Harcèlement sur le lieu de travail

16. Veuillez choisir la réponse qui convient. Avez-vous déjà entendu des remarques ou des plaisanteries désobligeantes sur les personnes LGBTIQ+ au travail?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne suis pas sûr
- d. Je préfère ne pas répondre

17. Veuillez choisir la réponse qui convient. Avez-vous subi du harcèlement physique sur la base de votre orientation sexuelle (réelle ou supposée), de votre identité de genre, de votre expression du genre ou de vos caractéristiques sexuelles?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne suis pas sûr
- d. Je préfère ne pas répondre

18. Veuillez choisir la réponse qui convient. Avez-vous subi du harcèlement verbal sur la base de votre orientation sexuelle (réelle ou supposée), de votre identité de genre, de votre expression du genre ou de vos caractéristiques sexuelles?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne suis pas sûr
- d. Je préfère ne pas répondre

19. Veuillez choisir la réponse qui convient. Avez-vous eu recours aux mécanismes de plainte qui existent en cas de harcèlement sur le lieu de travail?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne suis pas sûr
- d. Je n'ai pas connaissance d'un tel mécanisme
- e. Je préfère ne pas répondre

20. Veuillez choisir la réponse qui convient. Votre plainte a-t-elle abouti de manière satisfaisante?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne suis pas sûr
- d. Je préfère ne pas répondre

Ressources supplémentaires:

Intersex Human Rights Australia, «Forms and Data Collection», <https://ihra.org.au/forms/>.

Unison, «LGBT workforce monitoring», feuillet d'information, 2019.

Annexe 7: Évaluation du guide d'apprentissage

À faire à la fin de l'apprentissage. Cette évaluation n'est pas obligatoire mais offre des réflexions supplémentaires sur le partage et l'utilisation du guide.

1. J'ai lu et fait la plupart des exercices du guide

- a. Oui
- b. Non
- c. Je préfère ne pas répondre

2. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 est la valeur la plus basse et 5 la plus élevée, quelle note accorderiez-vous à la pertinence du guide pour votre lieu de travail?

1 2 3 4 5

3. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 est la valeur la plus basse et 5 la plus élevée, quelle note accorderiez-vous à la pertinence du guide pour votre lieu de travail?

1 2 3 4 5

4. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 est la valeur la plus basse et 5 la plus élevée, quelle note accorderiez-vous à la pertinence du guide pour votre pays?

1 2 3 4 5

5. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 est la valeur la plus basse et 5 la plus élevée, quelle note accorderiez-vous à la facilité de compréhension du guide?

1 2 3 4 5

6. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 est la valeur la plus basse et 5 la plus élevée, quelle note accorderiez-vous à l'utilité des exercices et des devoirs?

1 2 3 4 5

7. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 est la valeur la plus basse et 5 la plus élevée, quelle note accorderiez-vous au bien-fondé des exercices et des devoirs?

1 2 3 4 5

8. Avez-vous participé à des activités d'inclusion des LGBTIQ+ à titre d'activités de suivi pendant ou après avoir lu le guide?

Oui Non

Si oui, lesquelles

.....

9. Commentaires généraux:

.....

.....

.....

10. Recommandations relatives au guide d'apprentissage:

.....

.....

.....

Annexe 8: Remerciements aux participants aux tests sur le terrain

Le présent guide a été testé dans trois pays auprès de différentes parties prenantes, notamment des organismes publics et des organisations d'employeurs/de travailleurs, qui ont apporté des contributions précieuses. Rulian Wu (OIT Chine) et James Yang (PNUD Chine) ont coordonné les tests en Chine et Simphiwe Mabhele (OIT Afrique du Sud) au Botswana et en Afrique du Sud.

Les partenaires ci-après ont participé aux tests dans les pays. Leurs contributions et commentaires ont grandement contribué à améliorer le présent outil et à en renforcer la pertinence.

Le BIT tient à remercier les participants suivants pour leur contribution:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Beijing LGBT Center | China |
| 2. Brenda Modise | Fédération des syndicats d'Afrique du Sud |
| 3. Botsalano Chamo | Bureau du président – service du handicap, Botswana |
| 4. Bradley Fortuin | The Lesbians, Gays and Bisexuals of Botswana |
| 5. Carol Kgomotso | Botswana Society for the Deaf (BSD) |
| 6. Cindy Keleme | Botswana Network on Ethics, Law & AIDS (BONELA) |
| 7. David Dorkenoo | OIT Afrique du Sud |
| 8. Diana Meswele | Botswana National Aids and Health Promotion Agency (NAHPA) |
| 9. Dumisho Gatsha | Success Capital (Botswana) |
| 10. Easy Inclusion | Chine |
| 11. Gaorutwe Mooeketsi | Sisonke Botswana |
| 12. Gertrude Motsweni | Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) |
| 13. Gloria Loeto | Sisonke Botswana |
| 14. Jahni de Villiers | Business Unit South Africa (BUSA) |
| 15. Jason Fiddler | The LGBTI+ Business Network: The Other Foundation |
| 16. Kago Mosea | Botswana Nurse's Union (BONU) |
| 17. Kebalepile Francis | Nkaikela Youth Group (NYG) |
| 18. Kgoreletso Molosiwa | Botswana Network of People Living with HIV (BONEPWA) |
| 19. Kgosana Masaseng | Footballer's Union of Botswana (FUB) |
| 20. Limpho Mandoro | OIT Afrique du Sud |
| 21. Mandla PULE | Sisonke Botswana |
| 22. Maria Machailo-Molebatsi | OIT Afrique du Sud |
| 23. Monica Legwale | Syndicat des secteurs de l'éducation du Botswana (BOSETU) |
| 24. Nana Gleeson | Botswana Network on Ethics, Law & AIDS (BONELA) |
| 25. Nonhlanhla Mkhize | SANAC Legal and Human Rights Technical Working Group |
| 26. Nosipho Thwala | Labour Sector Research Service |
| 27. Olerato Keegope | Sentebale Youth Group - Botswana |
| 28. Pholokgolo Ramothwala | Conseil national sud-africain de lutte contre le sida |
| 29. Ratang Baleseng | Syndicat des enseignants du Botswana (BTU) |
| 30. Sanelisiwe Jantjies | Business Unity South Africa (et associations) |
| 31. Secretariat GBDN | Global Business and Disability Network China Chapter |
| 32. Shandukani Hlabano | Institute for Labour and Employment Studies (ILES) |
| 33. Shirley Keoagile | Botswana Association of the Deaf/
Botswana Federation of Disabled (BAOD/BOFOD) |
| 34. Sino Moabalobelo | Business Unity South Africa (et associations) |
| 35. Sipho Ndhlovu | Conseil national des syndicats, Afrique du Sud |
| 36. Siyabonga Jikwana | South African Business Coalition on Health and AIDS |
| 37. Skipper Mogapi | Rainbow Identity Association (RIA) |
| 38. Tambona Jopi | Syndicat d'agents publics du Botswana (BOPEU) |
| 39. Thapelo Moshia Moalusi | Bureau du président – service du handicap, Botswana |
| 40. Thatayotle Junior Molefe | Men for Health & Gender Justice |
| 41. Thusang Butale | Fédération des syndicats du Botswana (BFTU) |

Annexe 9: Sources d'informations supplémentaires

Le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) fait partie du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) du BIT et s'emploie à éliminer la discrimination, notamment celle qui est fondée sur le genre, la race, l'origine ethnique, le statut autochtone, le handicap et le statut VIH. Il est chargé de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion, ainsi que le respect de la diversité et d'administrer le programme du BIT sur le VIH et le sida et le monde du travail. Il fournit des conseils, des outils, des orientations et une assistance technique aux mandants en promouvant des lieux de travail plus inclusifs et en combattant les multiples motifs de discrimination. L'OIT traite les questions de la diversité sur le lieu de travail de plusieurs manières. En 2016, elle a publié *Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail: guide pratique*¹¹⁰ qui montre aux employeurs comment prévoir des aménagements raisonnables sur le lieu de travail pour les travailleurs handicapés, les travailleurs qui vivent avec le VIH ou le sida ou qui sont touchés par le VIH ou le sida, les travailleuses enceintes et les travailleurs ayant une famille, ainsi que les travailleurs qui ont une religion ou une conviction particulière. En 2009, l'OIT a publié le coffret pédagogique sur *Le vieillissement - Gérer la diversité et l'égalité dans le monde du travail*¹¹¹, qui montre comment le fait de retenir et de recruter des travailleurs âgés peut s'inscrire pleinement dans une gestion d'entreprise compétitive et productive.

Pour en savoir plus, consultez le [site Web du GEDI](#).

Pour en savoir plus sur l'équipe mondiale du GEDI:

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/TeamatHeadquarters/lang--fr/index.htm>.

Les équipes dans les bureaux extérieurs pour votre pays/région:

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/Teaminfieldoffices/lang--fr/index.htm>.

110 Davantage d'informations sur le site Web de l'OIT: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560775/lang--fr/index.htm.

111 Davantage d'informations sur le site Web de l'OIT: http://www.oit.org/global/publications/ilo-bookstore/oder-online/multimedia/WCMS_104759/lang--fr/index.htm.

Annexe 10: Outils servant l'apprentissage, la formation et l'action dans le but de faire reculer la discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+

Adapté de l'aperçu du travail de plusieurs entités des Nations Unies (2018): [The Role of the United Nations in Combatting Discrimination and Violence against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People: A Programmatic Overview](#).

- Le projet PRIDE de l'OIT *Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work (PRIDE)* vise à mettre en évidence les bonnes pratiques et la discrimination que les personnes LGBT subissent pour ce qui concerne les quatre piliers de l'Agenda de l'OIT du travail décent.
- Une publication du HCDH de 2012, intitulée *Born Free and Equal: Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*, souligne les obligations clés des États en vertu du droit international relatives à la protection des droits des personnes LGBTI. Une version actualisée a été publiée en 2019.
- Dans sa publication de 2016, *Living Free and Equal*, le HCDH offre des orientations précises pour les États qui se fondent sur plus de 200 exemples tirés de 65 pays sur ce que font les gouvernements, les tribunaux, les parlements, les institutions nationales des droits de l'homme et d'autres dans le monde pour combattre la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBTI.
- Le HCDH, avec ONU-Femmes et l'ONUSIDA, a finalisé le module sur les droits humains des personnes LGBTIQ+ du cours d'apprentissage en ligne *I know gender*.
- La publication du HCDH de 2017, intitulée *Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués: normes de conduite à l'intention des entreprises*, contient des orientations, à destination du secteur privé, sur le respect de l'égalité et des droits humains des personnes LGBTI et sur l'appui à celui-ci. Développé en partenariat avec la société civile et le monde de l'entreprise, ces normes ont été lancées dans des centres d'activité du monde entier en 2017 et 2018. En avril 2018, plus de 122 entreprises parmi les plus grandes du monde, représentant plus de 6 millions de salariés et pesant 2,5 billions de dollars É.-U. de recettes annuelles, s'étaient engagées parmi les premiers défenseurs.
- 2009, *Handbook on Prisoners with Special Needs*. Les personnes LGBTI font partie des prisonniers ayant des besoins spéciaux; un chapitre leur est consacré dans cette publication de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC).
- En 2013, l'ONUDC, l'OIT, le PNUD, l'OMS et l'ONUSIDA ont publié le document de synthèse intitulé *HIV Prevention, Treatment and Care in Prisons and Other Closed Settings*. Comprenant des programmes de distribution de préservatifs et de prévention de la violence, les 15 interventions mentionnées dans ce document concernent les personnes vulnérables en détention, y compris celles qui sont ciblées au motif de leur orientation sexuelle.
- L'ONUDC, dans le cadre du projet intitulé *HIV Prevention, Treatment, Care and Support in Prisons Settings in sub-Saharan Africa*, a élaboré un ensemble de lignes directrices et de procédures opérationnelles normalisées pour soutenir les professionnels et les collègues. Dans le but de contribuer à fournir des services VIH dans les lieux pénitentiaires, ce projet a adopté une approche ciblée par groupe, y compris celui des hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes. Une analyse de ce projet a été publiée en 2017.

- ▶ Le PNUD et la Banque mondiale ont publié *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*, en 2018.
- ▶ PNUD et Action mondiale des parlementaires, *Advancing the Human Rights and Inclusion of LGBTI People: A Handbook for Parliamentarians*, 2017.
- ▶ PNUD, Banque mondiale, *Investing in a Research Revolution for LGBTI Inclusion*, 2016
- ▶ Le PNUD a participé à l'élaboration de *2016 Implementing Comprehensive HIV and STI Programmes with Transgender People: Practical Guidance for Collaborative Interventions* (appelé TRANSIT), avec l'ONUSIDA, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Plan d'urgence du Président des États-Unis pour la lutte contre le sida (PEPFAR), Global Network of Transgender Women and HIV (IRGT), l'OMS et USAID.
- ▶ Le PNUD, avec le FNUAP, le Forum mondial sur les HSH et le VIH (MSMGF), l'OMS et le PEPFAR, ont contribué à l'élaboration de *Implementing Comprehensive HIV and STI Programmes with Men Who Have Sex with Men: Practical Guidance for Collaborative Interventions* («MSMIT»).
- ▶ La publication de 2021 du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) intitulée *Need to Know Guidance: Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Persons in Forced Displacement* contient des éléments concrets pour aider le personnel qui travaille avec des personnes LGBTI relevant de la compétence du HCR à garantir que leurs droits sont respectés sans discrimination.
- ▶ L'outil de 2013 du HCR, *Resettlement Assessment Tool: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Refugees*, actualisé en 2019, aide le personnel du HCR et d'autres parties prenantes à travailler avec les réfugiés LGBTI et à analyser leurs demandes et leurs besoins en matière de réinstallation.
- ▶ Banque mondiale et PNUD, *Investing in a Research Revolution for LGBTI Inclusion*, 2016.

Annexe 11: Principales références

Ahmed, Ali M., Lina Andersson et Mats Hammarstedt. 2013. «Are Gay Men and Lesbians Discriminated Against in the Hiring Process?» *Southern Economic Journal*, vol. 79, n° 3, p. 565 à 85.

Banque mondiale. 2018. «Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand». Document de travail. <http://documents.worldbank.org/curated/en/269041521819512465/main-report>.

Banque mondiale et PNUD. 2016. *Investing in a Research Revolution for LGBTI Inclusion*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25376/110035-WP-InvestinginaResearchRevolutionforLGBTIInclusion-PUBLIC-ABSTRACT-SENT.pdf?sessionId=586A699FBBEA39DE2B2F3AAED199E743?sequence=1>.

BIT. 1999. *Workplace Cooperation: A Practical Guide*.

———. 2013. *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys*. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/8s7mv9/alma994835343402676.

———. 2018b. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*. Conférence internationale du Travail, 107^e session. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf.

———. n.d. «The Regulatory Framework and the Informal Economy». Note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210445.pdf.

Bourke, Juliet. 2020. «Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions». Australian Institute of Company Directors.

Business Disability Forum. 2021. «Collecting Global Employee Disability Data», Global Toolkit. Consulté le 15 septembre 2021.

Burns, Crosby. 2012. «The Costly Business of Discrimination: The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace». Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/lgbtq-rights/reports/2012/03/22/11234/the-costly-business-of-discrimination/>.

Catalyst. 2020. *Why Diversity and Inclusion Matter*. <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>.

Cortez, Clifton, John Arzinos et Christian De la Medina Soto. 2021. *Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities*. Banque mondiale. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/36288/9781464817748.pdf>.

Cox, Gena, Bre Wexler et Fred Macoukji. 2017. «Getting LGBT+ Inclusion Right in Employee Surveys». IBM Thought Leadership White Paper. <https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z>.

Commission européenne. 2016. *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual orientation and gender identity*.

Garcia-Buades, M. Esther, Jose M. Peiro, Maria Isabel Montanez-Juan, Malgorzata W. Kozusznik et Silvia Ortiz-Bonnín. 2020. «Happy-productive Teams and Work Units: A Systematic Review of the 'Happy-productive Worker Thesis'». *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 17, n° 1, p. 69.

Great Place to Work, and Pride at Work Canada. n.d. *Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers*. <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>.

Hatzenbuehler, Mark L. 2016. «Structural Stigma: Research Evidence and Implications for Psychological science». *American Psychologist* n° 71, p. 742.

HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). 2017. *Lutte contre la discrimination à*

l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués: normes de conduite à l'intention des entreprises. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Normes-mondiales-de-conduite-a%CC%80-l%E2%80%99intention-des-entreprises-1.pdf>.

— — —. 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

— — —. 2019. *Born Free and Equal: Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics in International Human Rights Law*. Deuxième édition. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf.

— — —. 2020. *Report on the Impact of the COVID-19 Pandemic on the Human Rights of LGBT persons*. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/SexualOrientationGender/Pages/COVID19Report.aspx>.

— — —. n.d. «Homophobic and Transphobic Violence», fiche d'information. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Homophobic-and-Transphobic-Violence.pdf>.

HCR (Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés). 2012. «Principes directeurs sur la protection internationale n° 9: Demandes de statut de réfugié fondées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre». <https://www.refworld.org/cgi-bin/telex/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=52d8facd4>.

Health Policy Project. 2015. *A Facilitator's Guide for Public Health and HIV Programs: Gender and Sexual Diversity Training*. USAID (Agence des États-Unis pour le développement international) et PEPFAR (Plan d'urgence du Président des États-Unis pour la lutte contre le sida). <http://www.healthpolicyplus.com/archive/browseHPP.cfm?get=398>.

ILGA World (Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes). 2020a. *State-Sponsored Homophobia 2020: Global Legislation Overview Update*. ILGA World. <https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>.

— — —. 2020b. *Trans Legal Mapping Report 2019: Recognition Before the Law*. https://ilga.org/downloads/ILGA_World_Trans_Legal_Mapping_Report_2019_EN.pdf.

Intersex Human Rights Australia. 2021. «Forms and Data Collection». <https://ihra.org.au/forms/>.

Lamontagne, Erik, Marc d'Elbée, Michael W. Ross, Aengus Carroll, André du Plessis et Luiz Loures. 2018. «A Socioecological Measurement of Homophobia for all Countries and its Public Health Impact». *European Journal of Public Health*, vol. 28, n° 5, p. 967 à 972.

Lee Badgett, M.V. et Randall Sell. 2018. *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. PNUD. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/608921536847788293/pdf/129913-WP-UNDP-Indicators-for-the-LGBT-IInclusion-Index.pdf>.

Lee Badgett, M.V. 2014. «The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India». Document de travail de la Banque mondiale. <http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India>.

Lee Badgett, M.V., Sheila Nezhad, Kees Waaldijk McDonald et Yana van der Meulen. 2014. *The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development: Emerging Economies*. Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev-university>.

Lee Badgett, M.V., Laura E. Durso, Angeliki Kastanis et Christy Mallory. 2013. *The Business Impact of LGBT-supportive Workplace Policies*. Williams Institute.

Lorenzo, Rocío, Nicole Voigt, Karin Schetelig, Annika Zawadzki, Isabelle Welpé et Prisca Brosi. 2017. «The Mix that Matters: Innovation Through Diversity», *BCG* (blog), 26 avril 2021.

Mayoux, Linda et Grania Mackie. 2007. «Making the Strongest Links: A Practical Guide to Mainstreaming Gender Analysis in Value Chain Development». OIT. <http://www.focusintl.com/GD236-%20Making%20the%20Strongest%20Links%20-%20A%20practical%20guide%20to%20mainstreaming%20gender%20analysis%20in%20value%20chain%20development.pdf>.

McGivan, Tom, Ceren Altincekic et Emma Chatenay. 2020. «Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness». Open for Business. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/about-deloitte/deloitte-uk-working-globally-open-for-business.pdf>.

McInroy, Lauren B. 2016. «Pitfalls, Potentials and Ethics of Online Survey Research: LGBTQ and Other Marginalized and Hard-to-Access Youths». *Social Work Research* vol. 40, n° 2, p. 83 à 94.

Miller, Jon et Lucy Parker. 2015. «The Economic and Business Case for global LGB&T inclusion». Open for Business. https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/studien/Brunswick_Open_for_Business.pdf.

Ng, Eddy S.W., Linda Schweitzer et Sean T. Lyons. 2012. «Anticipated Discrimination and a Career Choice in Nonprofit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) Job Seekers». *Review of Public Personnel Administration*, vol. 32, n° 4, 332-52.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et OIT. 2019. *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*. Paris: OCDE Publications.

OIT. 2020. *Hors d'atteinte ? La route vers l'intégration des personnes LGBTI*. Paris: OCDE Publications.

OIT. 1948. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, NORMLEX (système d'information sur les normes internationales du travail). https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

———. 1958. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, NORMLEX (système d'information sur les normes internationales du travail). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

———. 1944. *Déclaration de Philadelphie*. Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, 26^e session. <https://www.ilo.org/legacy/french/inwork/cb-policy-guide/declarationconcernantlesbutsetobjectifsdelorganisationinternationaledutravail1944.pdf>.

———. 1998. *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*. Conférence internationale du Travail, 86^e session. <https://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>.

———. 2002. *Travail décent et économie informelle*. Conférence internationale du Travail, 90^e session. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_078871.pdf.

———. 2007. *Rapport du Directeur général sur l'égalité au travail: relever les défis*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf.

———. 2008a. A Training Package on Ageing.

https://www.ilo.org/travail/info/instructionmaterials/WCMS_145599/lang--en/index.htm.

———. 2008b. *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*. Conférence internationale du Travail, 97^e session. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371205.pdf.

———. 2012. *Égalité entre hommes et femmes et travail décent: Conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes - 2012*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088159.pdf.

- — —. 2015. «Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project», note d'information.
- — —. 2015a. «PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Argentina». Document de travail n° 2/2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf.
- — —. 2015b. «Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project». Note d'information. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf.
- — —. 2015c. *Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work: Results of the ILO's PRIDE Project*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_481575.pdf.
- — —. 2015d. «PRIDE at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Thailand». Document de travail n° 3/2015. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368644/lang--en/index.htm.
- — —. 2015e. «Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project». Note d'information. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf.
- — —. 2015f. Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. NORMLEX (système d'information sur les normes internationales du travail). https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204.
- — —. 2016a. «PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Indonesia». Document de travail n° 3/2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481580.pdf.
- — —. 2016b. «PRIDE at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa». Document de travail n° 4/2016. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_481581/lang--en/index.htm.
- — —. 2016c. *Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail: guide pratique*. https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560775/lang--fr/index.htm.
- — —. 2017a. *Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace*, note de recherche d'ACT/EMP. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf.
- — —. 2017b. *Employers' Organizations Taking the Lead on Gender Equality, 2015, et Promoting Women in Business and Management: A Handbook for National Employers' Organizations*.
- — —. 2018a. *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018–21*. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_649953/lang--fr/index.htm.
- — —. 2019a. *Addressing Impunity: A Review of the Three Monitoring Mechanisms*. https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_713337/lang--en/index.htm.
- — —. 2019b. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--fr/index.htm>.

- . 2019c. Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, NORMLEX (système d'information sur les normes internationales du travail). https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.
- . 2019d. *Good Practice Guide for the Employment of Persons with Disabilities*.
- . 2020a. *Addressing Stigma and Discrimination in the COVID-19 Response: Key Lessons from the Response to HIV and AIDS*, note d'information. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcms_744799.pdf.
- . 2020b. *Gestion des conflits et catastrophes: Examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs*.
- . 2021a. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*.
- . 2021b. *Emploi et questions sociales dans le monde: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*.
- . 2021c. *Le dialogue social en période de pandémie de COVID-19: Ce qui fonctionne*, note de recherche.
- OIT et ONU-Femmes. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work*. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731370/lang--en/index.htm.
- O'Malley, Jeffrey et Andreas Holzinger. 2018. *The Sustainable Development Goals: Sexual and Gender Minorities*. PNUD. <https://www.undp.org/publications/sexual-and-gender-minorities>.
- ONU. 1948. Assemblée générale des Nations Unies, résolution 217 A, *Déclaration universelle des droits de l'homme*. <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- . 2015. Assemblée générale des Nations Unies, résolution 70/1, *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/RES/70/1.
- . 2016. Assemblée générale des Nations Unies, résolution 32/2, *Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre*, A/HRC/RES/32/2.
- . 2001a. Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme. «Gender Mainstreaming: An Overview». <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>.
- . 2001b. «Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality». <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.
- ONU-Femmes. n.d. «Glossaire d'égalité de sexes», glossaire du centre de formation d'ONU-Femmes en ligne (eLearning Campus). <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr>.
- ONUSIDA (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida). 2020a. «UNAIDS Data 2020». https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_aids-data-book_en.pdf.
- . 2020b. «Addressing Stigma and Discrimination in the COVID-19 Response». Note. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/covid19-stigma-brief_en.pdf.
- . 2020c. *Seizing the Moment: Tackling Entrenched Inequalities to End Epidemics*. Global Aids Update. https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_global-aids-report_en.pdf.
- Panter, Elaine, Tanya Primiani, Tazeen Hasan et Eduardo Calderon Pontaza. 2017. «Antidiscrimination Law and Shared Prosperity: An Analysis of the Legal Framework of Six Economies and Their Impact on the Equality of Opportunities of Ethnic, Religious and Sexual Minorities». Banque mondiale, recherche stratégique, document de travail WPS 7992.

Peiró, José M., Malgorzata Kozusznik, Isabel Rodríguez et Nuria Tordera. 2019. «The Happy-productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16, n° 3.

Perlov, George et Ceren Altincekic. n.d. «The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Central and Eastern Europe (CEE): Hungary, Poland, Romania and Ukraine». Open for Business.

<https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/6085c5a9833eae5a86c674c0/1619379629514/The+Economic+Case+for+LGBT%2B+Inclusion+in+CEE+-+ENGLISH.pdf>.

PNUD et OIT. 2018. *LGBTI People and Employment: Discrimination Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics in China, the Philippines and Thailand*. https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/lgbti-people-and-employment--discrimination-based-on-sexual-orie.html.

PNUD. 2019. «Tolerance but not Inclusion: A National Survey on Experiences of Discrimination and Social Attitudes towards LGBT People in Thailand». <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>.

Reid, Graeme. 2020a. «LGBTQ Inequality and Vulnerability in the Pandemic», *Foreign Policy in Focus* (FPIF), 17 juin 2021.

———. 2020b. «A Global Report Card on LGBTQ+ Rights for IDAHOBIT». *The Advocate*, 17 mai 2020.

Shapiro, G. 2020. «A Study of Practice, Opportunities and Challenges», OIT. Diversité et inclusion sur le lieu de travail, document de travail.

Scott, Romero. 2019. «Anti-gay Discrimination Costing Ja \$11b Annually, says CAPRI». *The Gleaner*, 30 octobre 2021.

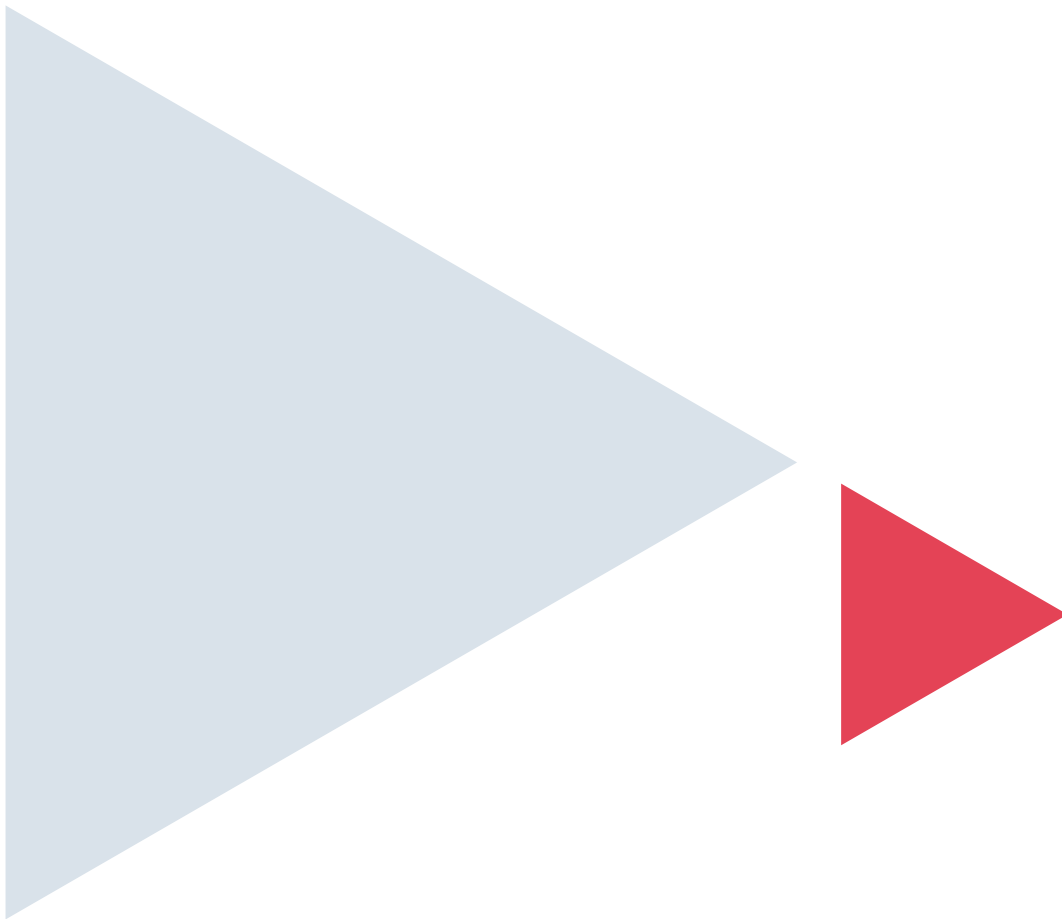
Sakunasingha, Benjalux, Pornsiri Jiraporn et Ali Uyar. 2018. «Which CSR Activities are More Consequential? Evidence from the Great Recession». *Finance Research Letters* vol. 27, p. 161 à 168.

Sears, Brad et Christy Mallory. 2014. «Employment Discrimination against LGBT People: Existence and Impact», in *Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide*. Williams Institute.

Sgroi, Daniel. 2015. «Happiness and Productivity: Understanding the Happy-productive Worker». *SMF-CAGE Global Perspectives Series*, document 4, p. 2 à 20.

Turan, Janet M., Melissa A. Elafros, Carmen H. Logie, Swagata Banik, Bulent Turan, Kaylee B. Crockett, Bernice Pescosolido et Sarah M. Murray. 2019. «Challenges and Opportunities in Examining and Addressing Intersectional Stigma and Health». *BMC Medicine* 17, art. 1, p. 1 à 15.

Winter, Sam, Catriona Davis-McCabe, Cianán B. Russell, Dorian Wilde, Chu Thanh Ha, Ami Peeranee Suparak et Joe Wong. 2018. *Denied Work: An Audit of Employment Discrimination on the Basis of Gender Identity in South-East Asia*. APTN (Asia Pacific Transgender Network), Curtin University, Australie, et PNUD. https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/denied-work.html.



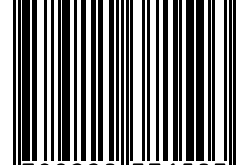
**Organisation
internationale
du Travail**

Route des Morillons 4
Genève 22
Suisse

**Service des questions de genre, de l'égalité, de la
diversité et de l'inclusion (GEDI)**

www.ilo.org/gedi

ISBN 978-92-2-037150-3



9 789220 371503

