

1

Lois et mesures en faveur de l'intégration des personnes LGBTI dans les pays de l'OCDE : tour d'horizon

Ce chapitre d'introduction résume les conclusions du rapport concernant la mesure dans laquelle les lois en vigueur dans les pays de l'OCDE garantissent l'égalité de traitement des personnes LGBTI, et les actions complémentaires qui pourraient favoriser l'intégration de cette population. Le rapport définit d'abord le cadre législatif et réglementaire indispensable à l'intégration des minorités sexuelles et de genre, et examine ensuite si ce cadre s'applique dans les pays de l'OCDE. Il révèle que le processus d'intégration des personnes LGBTI *n'est pas hors d'atteinte* : tous les pays de l'OCDE ont progressé au cours des deux dernières décennies, bien qu'ils n'aient encore parcouru que la moitié du chemin vers l'intégration juridique complète des personnes LGBTI. Pour finir, le rapport présente les mesures plus générales qui devraient accompagner les progrès légaux afin de renforcer l'intégration des personnes LGBTI.

Le rapport *Hors d'atteinte ? La route vers l'intégration des personnes LGBTI* s'inscrit dans le cadre du projet de l'OCDE sur l'intégration des personnes LGBTI¹ qui a été lancé en 2016 suite à un appel à l'action signé par 12 pays membres² pour encourager l'inclusion des minorités sexuelles et de genre. Les lois en faveur de l'intégration des personnes LGBTI revêtent une importance cruciale pour instaurer une culture prônant l'égalité de traitement à l'égard de ces minorités. Aucune amélioration de leur situation n'est envisageable si la loi ne les met pas d'abord à l'abri des maltraitances, ou les exclut des institutions sociales. L'adoption de lois en matière d'égalité favorise aussi l'intégration des personnes LGBTI car elles influent sur les normes sociales (Valfort, 2017^[1]).

À ce propos, le rapport montre que l'intégration des personnes LGBTI dans nos sociétés n'a cessé de progresser au cours des dernières décennies. Il y a 20 ans, aucun pays de l'OCDE n'autorisait le mariage homosexuel. Celui-ci est désormais possible dans 20 pays. Il en va de même pour les droits à l'adoption et l'accès à la procréation médicalement assistée des couples de même sexe. En parallèle, la discrimination explicitement fondée sur l'orientation sexuelle a été interdite presque partout dans la zone OCDE. Il n'en demeure pas moins que le chemin à parcourir avant de parvenir à l'intégration complète des personnes LGBTI est long. Les discriminations à leur encontre compromettent encore les perspectives économiques et la santé mentale de millions de personnes dans les pays de l'OCDE, comme le révélait l'édition 2019 du *Panorama de la société*, premier rapport d'importance du projet de l'OCDE sur l'intégration des personnes LGBTI (OCDE, 2019^[2]). Ce constat est préoccupant dans un contexte où la proportion de personnes se définissant comme LGBTI augmente, et va sans doute continuer de progresser sous l'influence des cohortes plus jeunes : aux États-Unis, par exemple, 1.4 % des répondants nés avant 1945 se considéraient LGBT en 2017, alors que ce chiffre est de 8.2 % parmi les personnes de la génération Y (nées entre 1980 et 1999).

Il existe au moins trois raisons pour lesquelles il faut assurer aux personnes LGBTI la possibilité de vivre en tant que telles sans être victimes de discrimination ou d'agressions. La première, et la plus importante, est à l'évidence éthique. L'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles sont des traits inhérents à la personnalité de chacun. Les personnes LGBTI ne doivent pas être condamnées à vivre cachées ou à subir des représailles lorsque leur identité est révélée. La deuxième raison est d'ordre économique. La discrimination à l'encontre des personnes LGBTI entrave le développement économique par de multiples canaux. Elle entraîne ainsi une diminution de l'investissement dans le capital humain en raison du harcèlement scolaire dont sont victimes les jeunes LGBTI, et du moindre rendement de l'investissement éducatif sur le marché de l'emploi. Elle dégrade également les performances économiques en excluant les talents LGBTI du marché du travail, et en minant leur santé mentale et physique, donc leur productivité. La troisième raison pour laquelle l'intégration des personnes LGBTI doit figurer au premier rang des priorités de l'action publique est d'ordre social. Les lois qui favorisent leur intégration ont généralement pour effet d'améliorer leur acceptation sociale. Cette intégration est par ailleurs propice à l'émergence de normes de genre moins restrictives, bénéfiques à l'égalité des sexes en général.

Ce rapport dresse le premier panorama complet des législations visant à assurer l'égalité de traitement des personnes LGBTI dans les pays de l'OCDE, et des mesures complémentaires qui pourraient favoriser cette évolution. Il définit le cadre législatif et réglementaire indispensable à l'intégration des minorités sexuelles et de genre, et vérifie, en se fondant sur un questionnaire pré-rempli que les pays de l'OCDE ont passé en revue, si des législations de cette nature sont en vigueur. Le rapport ne se limite pas aux lois et réglementations, mais présente aussi les mesures plus générales qui devraient accompagner les dispositions juridiques pour renforcer l'intégration des personnes LGBTI.

Le rapport révèle que :

- L'objectif d'intégration des personnes LGBTI *n'est pas hors d'atteinte* : même s'ils n'ont parcouru que la moitié du chemin vers l'intégration juridique complète de ces personnes, *tous* les pays de l'OCDE ont progressé au cours des deux dernières décennies, notamment grâce à la

reconnaissance juridique des couples de même sexe, l'égalité des droits à l'adoption et une meilleure protection des personnes LGBTI contre la discrimination ;

- La situation s'est considérablement améliorée, même dans les pays qui affichaient auparavant de piètres résultats en matière d'intégration des personnes LGBTI ;
- Cela dit, même les pays les plus en pointe doivent continuer de montrer la voie à suivre. En particulier, bon nombre des dispositions légales indispensables à l'intégration des personnes transgenres et intersexes ne sont appliquées que dans une minorité d'entre eux.

S'il est vrai qu'il est parfois difficile de faire progresser l'intégration des personnes LGBTI, le rapport apporte de nouvelles preuves de la corrélation de cette intégration avec l'acceptation et la qualité de vie de la population LGBTI, mais aussi avec l'égalité femmes-hommes et le développement économique. Une augmentation du pourcentage des lois adoptées en faveur de l'intégration des personnes LGBTI de son niveau moyen (25 %) dans les trois pays de l'OCDE les moins avancés (Turquie, Japon et Corée) à son niveau moyen (79 %) dans les trois pays les plus avancés (Canada, Portugal et France) va de pair avec :

- Un accroissement de l'acceptation sociale des personnes LGBTI qui se traduit par une hausse de 2.5 points de l'acceptation de l'homosexualité sur une échelle comprise entre 1 et 10 (de 3 à 5.5) ; un quasi triplement de la proportion de répondants estimant que leur lieu de résidence offre un cadre de vie accueillant aux lesbiennes et aux gays (de 28 % à 75 %) ; une progression de plus de 25 % du pourcentage d'enquêtés favorables aux personnes transgenres (de 34 % à 43 %) ; et une hausse de plus de 50 % de ceux favorables aux personnes intersexes (de 28 % à 43 %) ;
- Une amélioration de l'égalité femmes-hommes qui se traduit par une hausse d'un point du soutien à cette égalité sur une échelle comprise entre 1 et 4 (de 2 à 3) ; une proportion de femmes dans les parlements deux fois supérieure (de 15 % à 34 %) ; une progression d'un tiers du taux d'activité des femmes (de 64 % à 85 %) ; et une diminution de 30 % de l'écart salarial entre hommes et femmes (de 22 % à 15 %) ;
- Une augmentation d'environ 3 200 USD du PIB réel par habitant.

Enfin, le rapport définit les actions envisageables pour renforcer l'intégration des personnes LGBTI, au-delà de l'adoption de lois visant leur égalité de traitement. L'analyse des bonnes pratiques et des plans d'action nationaux actuellement en vigueur dans un tiers des pays de l'OCDE met en évidence plusieurs mesures complémentaires susceptibles d'induire des avancées substantielles concernant l'intégration des personnes LGBTI:

- Des dispositifs visant à assurer l'application effective des lois antidiscrimination, des lois destinées à protéger les personnes LGBTI contre les crimes et les discours de haine, et des lois concernant le traitement des demandeurs d'asile LGBTI. Cela suppose : i) de lutter contre la non-déclaration des actes de discrimination, qui est la réaction par défaut des personnes qui les subissent ; ii) de former les agents de police à traiter de manière adaptée les crimes de haine visant les personnes LGBTI, et de s'attaquer aux formes les plus pernicieuses de discours de haine, comme les propos haineux en ligne ; iii) d'aider les agents des services d'asile à gérer les demandes des réfugiés LGBTI et à assurer leur sécurité dans les centres d'accueil et de rétention.
- Des politiques visant à encourager une culture prônant l'égalité de traitement dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la santé, au-delà de l'application des lois interdisant la discrimination dans ces secteurs. Il s'agit : i) de guider le personnel scolaire dans l'application d'un programme d'enseignement visant l'intégration des personnes LGBTI et de mobiliser l'ensemble de chaque établissement dans la lutte contre le harcèlement scolaire à l'encontre des jeunes LGBTI ; ii) d'encourager les employeurs à adopter des mesures visant l'égalité sur le lieu de travail, en particulier pour les personnes LGBTI, grâce à des normes et des standards à respecter ; iii) d'intégrer dans la formation initiale et continue du personnel de santé des modules obligatoires pour informer des besoins particuliers des personnes LGBTI et les sensibiliser aux moyens de traiter ces personnes sans préjugés, notamment lorsqu'elles sont âgées.

- Des interventions visant à susciter et à entretenir une vaste adhésion à l'intégration des personnes LGBTI : i) des campagnes de sensibilisation bien conçues qui trouveront un écho dans la population et exerceront de ce fait une influence favorable sur les attitudes et les comportements individuels ; ou ii) des encouragements à destination de l'administration et des pouvoirs publics pour qu'ils donnent l'exemple par une conduite collective et individuelle irréprochable.

Par ailleurs, les lois en faveur de l'intégration des personnes LGBTI doivent s'accompagner d'une action vigoureuse en vue d'améliorer la représentation et la visibilité de ces personnes dans les statistiques nationales.

1.1. Quelles sont les lois qui favorisent l'intégration des personnes LGBTI ?

La protection des personnes sur la base de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre et de leurs caractéristiques sexuelles ne doit pas entraîner la création de droits nouveaux ou spéciaux pour les personnes LGBTI. Elle doit plutôt résulter de l'extension à ces personnes des mêmes droits que ceux dont jouissent les autres individus en vertu des normes internationales relatives aux droits de l'homme. Ces normes sont au cœur des traités, conventions ou chartes édictés par l'Union européenne, les Nations Unies, le Conseil de l'Europe ou l'Organisation des États américains qui ont été signés et ratifiés par les pays de l'OCDE.

L'application de ces normes au cas des personnes LGBTI met en évidence deux grandes catégories de lois visant l'égalité de traitement de cette population : i) les dispositions générales qui présentent un intérêt pour l'intégration de l'ensemble des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes ; ii) les dispositions catégorielles qui visent à combattre les difficultés spécifiques auxquelles se heurtent des sous-groupes de cette population. L'analyse des politiques nationales présentée ici se fonde sur ces deux grandes catégories.

1.1.1. Dispositions générales

Les dispositions générales consistent à protéger les personnes LGBTI contre la violence et les persécutions, mais aussi contre la discrimination et, plus généralement, à garantir leurs libertés publiques. En bref :

- Les États doivent garantir le droit des personnes à vivre sans subir de violence, et sont tenus à ce titre de voter des lois contre les crimes de haine qui permettent de considérer comme circonstance aggravante tout acte motivé par un préjugé défavorable envers une liste de critères protégés, soit en qualifiant cet acte d'infraction distincte, soit en renforçant la sanction d'un délit existant. Pour prévenir pleinement les crimes de haine, il convient en parallèle de lutter contre les formes graves de « discours haineux » – en évitant cependant toute restriction inappropriée à la liberté d'expression.
- Assurer la protection des personnes LGBTI contre la discrimination suppose d'élargir aux minorités sexuelles et de genre les réglementations en vigueur concernant les groupes religieux, ethniques ou d'autres catégories protégées. Comme pour ces derniers, la protection des personnes LGBTI contre la discrimination doit s'appliquer au lieu de travail, mais aussi à d'autres secteurs susceptibles de pratiquer l'inégalité de traitement, comme l'éducation, la santé, ou l'accès à divers biens et services, notamment le logement.
- La protection des demandeurs d'asile LGBTI vivant dans l'un des 68 pays où l'homosexualité est encore pénalisée suppose la reconnaissance explicite des persécutions fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles comme motif valable pour l'octroi de l'asile.

- La garantie universelle des droits à la liberté d'expression et à la liberté de réunion et d'association signifie qu'aucune disposition juridique ne doit interdire les discours de promotion des droits des personnes LGBTI, ni ériger de barrière à l'organisation de manifestations publiques pacifiques comme les marches des fiertés LGBTI, ou faire obstacle à la création, au fonctionnement ou à l'accès au financement des associations de défense des droits LGBTI.
- Les défenseurs internationaux des droits de l'homme ont également souligné que la mise en œuvre de législations relatives à l'égalité de traitement nécessite des institutions nationales indépendantes de défense des droits de l'homme - organismes de promotion de l'égalité, médiateurs ou commissions des droits de l'homme par exemple - explicitement chargés de protéger les personnes LGBTI, entre autres groupes.

1.1.2. Dispositions catégorielles

Les dispositions catégorielles visent plus particulièrement à promouvoir l'égalité de traitement des personnes lesbiennes, gays et bisexuelles par rapport aux personnes hétérosexuelles :

- Les rapports sexuels consentants entre personnes du même sexe et entre personnes de sexe opposé doivent être traités à égalité. Cet objectif suppose en tout premier lieu de dépénaliser les rapports homosexuels consentants. Il exige aussi l'abrogation des lois fixant un âge de consentement plus élevé pour les rapports de cette nature, faute de quoi les jeunes qui ont des pratiques homosexuelles seraient passibles de sanctions pénales qui ne s'appliquent pas aux jeunes du même âge qui ont une activité hétérosexuelle.
- La reconnaissance juridique des couples de même sexe est nécessaire pour assurer l'égalité de traitement des couples homosexuels et hétérosexuels. Elle suppose l'adoption de lois relatives aux unions civiles accordant aux couples homosexuels les mêmes droits financiers qu'aux couples mariés. L'égalité de traitement des couples homosexuels et hétérosexuels doit aussi favoriser l'adoption de lois sur le mariage homosexuel pour conférer aux unions entre personnes de même sexe la même portée sociale que celle liée au mariage hétérosexuel.
- Il convient par ailleurs d'accorder aux couples homosexuels les mêmes droits à l'adoption. Cet objectif suppose l'ouverture de l'adoption au deuxième parent, qui permet à l'un des deux conjoints d'adopter les enfants biologiques ou adoptés de l'autre sans que cela retire à ce dernier son statut de parent légal. L'égalité de traitement des couples homosexuels implique par ailleurs de leur donner accès à l'adoption conjointe.
- La levée des restrictions discriminatoires à l'accès à la parentalité doit aussi aboutir à l'égalité d'accès à la procréation médicalement assistée (PMA). Dans de nombreux pays, les couples hétérosexuels peuvent recourir à la PMA en faisant appel au don de sperme et (ou) d'ovules. Dans un petit nombre de pays, les couples infertiles dont la femme ne peut porter elle-même son enfant peuvent recourir à la gestation pour autrui (GPA). Le principe de non-discrimination exige l'égalité de traitement des couples hétérosexuels et homosexuels dans l'accès à ces techniques, ainsi que concernant la reconnaissance du lien de filiation entre le coparent et l'enfant: le conjoint de même sexe du parent qui donne naissance dans le cadre de la PMA doit être automatiquement reconnu comme deuxième parent légal.
- L'égalité de traitement des personnes LGB et hétérosexuelles est de toute évidence incompatible avec les thérapies de conversion, à savoir les pratiques qui visent à modifier l'orientation sexuelle d'un individu, d'homosexuelle à hétérosexuelle, en se fondant sur l'hypothèse erronée selon laquelle les personnes LGB souffrent d'une pathologie guérissable. Ces thérapies doivent être purement et simplement interdites.

Les dispositions catégorielles visent également à remédier aux problèmes spécifiques auxquels font face les personnes transgenres et intersexes dans leur lutte pour être reconnues en tant que telles. Elles supposent :

- La dépathologisation du fait d'être transgenre. Cet objectif appelle trois mesures :
 - Ne pas inscrire le fait d'être transgenre au nombre des maladies mentales dans les nomenclatures cliniques nationales.
 - Autoriser les personnes transgenres à modifier leurs marqueurs de genre, à savoir le sexe et les prénoms révélateurs du genre des individus, dans le registre de l'État civil. Dans la mesure où le fait d'être transgenre *n'est pas* un trouble mental, une personne dont l'identité de genre est en contradiction avec son sexe à la naissance ne doit pas être soumise à une thérapie psychiatrique visant à modifier le genre ressenti pour résoudre cette contradiction. Les personnes transgenres doivent au contraire bénéficier de la reconnaissance juridique de leur genre.
 - Ne pas conditionner la reconnaissance juridique du genre à des exigences d'ordre médical, notamment la stérilisation, la chirurgie et (ou) le traitement de changement de sexe, et un diagnostic psychiatrique.
- L'autorisation d'un choix de genre non binaire sur les certificats de naissance et autres documents d'identité : cette mesure est indispensable pour assurer la reconnaissance des personnes intersexes et transgenres qui ne se reconnaissent ni homme ni femme.
- Le report des traitements ou interventions chirurgicales de conformation sexuée médicalement non nécessaires sur les mineurs intersexes jusqu'à ce que ceux-ci puissent donner leur consentement éclairé : cette mesure est essentielle pour éviter les souffrances physiques et psychologiques qui accompagnent ces interventions forcées dont les effets sont souvent plus néfastes que ceux d'une éventuelle stigmatisation sociale due à l'absence d'organes génitaux externes suffisamment « normaux » pour que le mineur intersexe puisse être défini comme de sexe masculin ou féminin.

1.2. Les lois en vigueur dans les pays de l'OCDE favorisent-elles l'intégration des personnes LGBTI ?

À partir de ce cadre d'analyse, un questionnaire a été établi pour vérifier si, au 30 juin 2019, les pays de l'OCDE avaient adopté les lois et réglementations susmentionnées en faveur des personnes LGBTI. Le questionnaire précise également, pour les dispositions en vigueur, l'année où elles ont pris effet. Ces informations ont été recueillies par l'OCDE, à partir d'une analyse des lois nationales et de leurs amendements qui a été contrôlée par une grande majorité des pays couverts dans le présent rapport (33 sur 35).

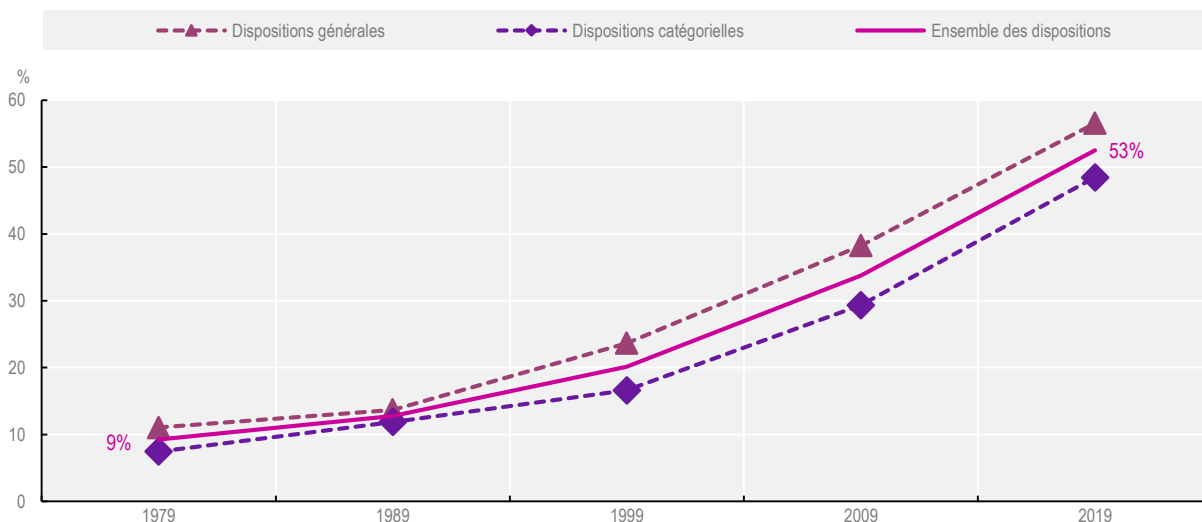
Ces données ont permis de calculer l'intégration juridique des personnes LGBTI, définie comme le pourcentage de lois en vigueur parmi l'ensemble des dispositions juridiques présenté à la section 1.1. Cet indicateur est construit en attribuant le même coefficient de pondération aux dispositions générales et catégorielles et, dans la seconde catégorie, le même coefficient de pondération aux dispositions propres aux personnes lesbiennes, gays et bisexuelles d'une part, et aux personnes transgenres et intersexes d'autre part (Graphique 1.2).

1.2.1. Une intégration juridique des personnes LGBTI modérée, mais en hausse, dans l'ensemble de l'OCDE

Les pays de l'OCDE ont accompli un peu plus de la moitié du chemin vers l'acceptation juridique complète des personnes LGBTI : l'intégration juridique de ces personnes s'élevait à 53 % en 2019. Cette intégration progresse cependant fortement : elle a quasiment sextuplé depuis la fin des années 70, quand moins de 10 % des lois indispensables à l'intégration des personnes LGBTI avaient été adoptées. L'essentiel de cette progression est intervenue au cours des 20 dernières années, suite à l'adoption de dispositions générales aussi bien que catégorielles (Graphique 1.1).

Graphique 1.1. L'intégration juridique des personnes LGBTI dans les pays de l'OCDE progresse

Évolution de l'intégration juridique des personnes LGBTI entre 1979 et 2019 dans la zone OCDE (ensemble des dispositions, dispositions générales et dispositions catégorielles)



Note : Ce graphique représente le pourcentage des dispositions juridiques définies à la section 1.1 en vigueur dans les pays de l'OCDE entre 1979 et 2019. Il établit une distinction entre l'ensemble des dispositions, les dispositions générales et les dispositions catégorielles.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019).

StatLink  <https://stat.link/x9v3ie>

Le Graphique 1.2 fournit d'autres renseignements. Il rend compte de l'intégration juridique des personnes LGBTI associée à chacune des 15 composantes du questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI en 2019, et de ses variations entre 1999 et 2019. Le graphique révèle que la composante qui contribue le plus à l'intégration juridique de ces personnes en 2019 concerne la protection de leurs libertés publiques. Aucune disposition juridique ne limite explicitement les droits à la liberté d'expression et à la liberté de réunion et d'association des minorités sexuelles et de genre dans les pays de l'OCDE. Certains pays ont cependant tenté de faire adopter des lois interdisant la soit-disant « propagande homosexuelle ». Par ailleurs, dans certains cas, les pouvoirs publics ont empêché l'organisation de manifestations LGBTI publiques pacifiques comme les marches des fiertés, ou fait planer des menaces sur la création, le fonctionnement et l'accès aux financements des associations de défense des droits de l'homme œuvrant en faveur des personnes LGBTI.

Graphique 1.2. L'intégration juridique des personnes LGBTI varie sensiblement dans le temps et selon les composantes

Intégration juridique des personnes LGBTI associée à chacune des 15 composantes du questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (niveau 2019 en pourcentage, et variation entre 1999 et 2019 en points de pourcentage)



Note : Ce graphique représente l'intégration juridique des personnes LGBTI associée à chacune des 15 composantes du questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI en 2019 (en pourcentage), et sa variation entre 1999 et 2019 (en points de pourcentage). Le calcul de la variation porte sur la période comprise entre 1999 et 2019 pour deux raisons : i) l'intégration juridique des personnes LGBTI a enregistré l'essentiel de sa progression au cours des 20 dernières années (Graphique 1.1) ; ii) la décennie 1999-2009 est celle durant laquelle, pour la première fois, tous les pays de l'OCDE ont connu l'indépendance politique, après l'effondrement des régimes communistes en Europe de l'Est au début des années 90. L'abréviation « cp » correspond à « coefficient de pondération ». Elle rappelle que les dispositions générales et catégorielles se sont vu attribuer un même coefficient de pondération pour le calcul de l'intégration juridique des personnes LGBTI sur l'ensemble des 15 composantes ; autrement dit, un coefficient de pondération de 10 % a été attribué à chacune des cinq composantes des dispositions générales, et un coefficient de pondération de 5 % à chacune des dix composantes des dispositions catégorielles.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019).

StatLink  <https://stat.link/x3m5oy>

Le Graphique 1.2 montre également que les pays de l'OCDE ont le plus progressé entre 1999 et 2019 dans les cinq composantes suivantes :

- *Reconnaissance juridique des couples de même sexe* : en 2019, le mariage homosexuel est légal dans 20 pays de l'OCDE (tout au moins dans certaines parties de leur territoire national), alors qu'aucun d'eux ne l'autorisait en 1999 ;
- *Égalité des droits à l'adoption* : l'adoption par le deuxième parent et l'adoption conjointe sont toutes deux légales pour les couples homosexuels dans 20 pays de l'OCDE en 2019, ce qui n'était le cas que d'un seul d'entre eux en 1999 ;
- *Protection des personnes LGBTI contre la discrimination* : la discrimination dans l'emploi explicitement fondée sur l'orientation sexuelle, par exemple, est interdite dans 32 pays de l'OCDE en 2019, contre 11 en 1999 ;

- *Existence d'un organisme de promotion de l'égalité des personnes LGBTI, d'un médiateur ou d'une commission des droits de l'homme* : en 2019, il existe une institution de défense des droits de l'homme chargée d'aider les victimes de discrimination explicitement fondée sur l'orientation sexuelle dans 29 pays de l'OCDE, contre six en 1999 ;
- *Protection des personnes LGBTI qui fuient à l'étranger pour échapper aux persécutions dont elles font l'objet dans leur pays* : les persécutions (ou une crainte justifiée des persécutions) explicitement fondées sur l'orientation sexuelle sont reconnues constituer un motif valable pour l'octroi de l'asile dans 24 pays de l'OCDE en 2019, contre quatre en 1999.

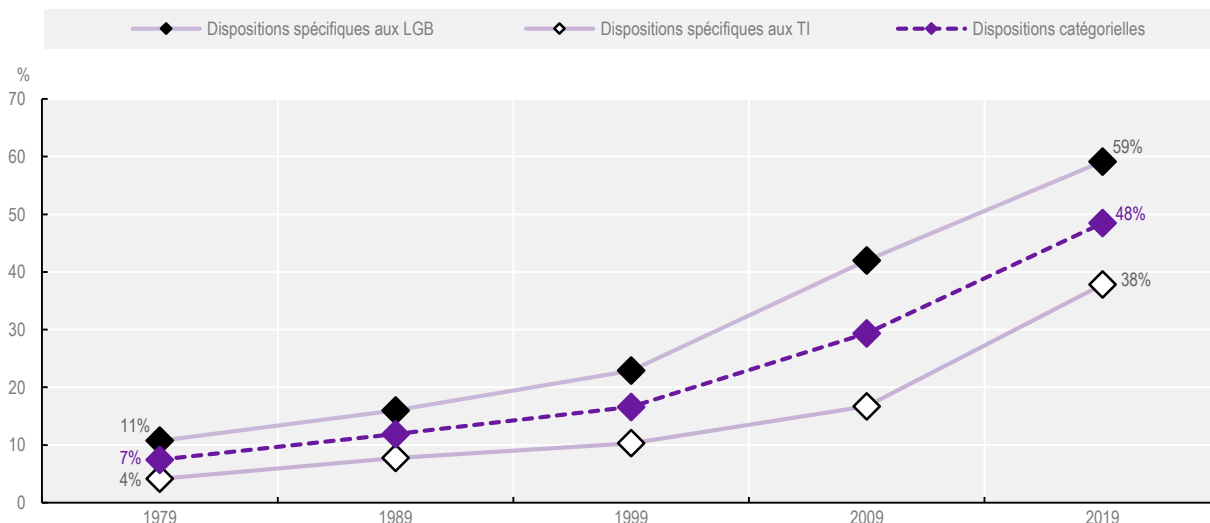
Bien que les dispositions générales et catégorielles contribuent à part quasiment égale aux progrès de l'intégration juridique des personnes LGBTI, les pays de l'OCDE sont moins avancés en ce qui concerne les secondes. Le Graphique 1.3 révèle une pénurie de lois favorisant l'égalité de traitement des personnes transgenres et intersexes. En 2019, 59 % des dispositions spécifiques aux personnes lesbiennes, gays et bisexuelles étaient en vigueur, ce qui n'était le cas que de 38 % des dispositions essentielles à l'intégration des personnes transgenres et intersexes. Les pays de l'OCDE comblent toutefois leur retard : ces dix dernières années, le rythme auquel les dispositions en faveur des personnes transgenres et intersexes ont été adoptées s'est accéléré. Des progrès particulièrement sensibles sont observables en ce qui concerne la dépathologisation du fait d'être transgenre. En 2019, 15 pays de l'OCDE autorisent les personnes transgenres à modifier leur marqueur de genre sur le certificat de naissance et d'autres documents d'identité sans assortir ce processus d'une obligation d'ordre médical (tout au moins sur certaines parties de leur territoire national), alors qu'*aucun* d'entre eux n'autorisait la reconnaissance juridique du genre sans exigence de stérilisation, de chirurgie et (ou) de traitement de changement de sexe, ou de diagnostic psychiatrique en 2009.

1.2.2. Des niveaux et des évolutions variables selon les pays, mais des progrès partout

L'intégration juridique des personnes LGBTI varie sensiblement d'un pays à l'autre, de 25 % dans les trois pays les moins actifs – Japon, Turquie et Corée – à 79 % dans les trois pays les plus actifs – Canada, Portugal et France (Graphique 1.4). Les pays membres de l'UE sont surreprésentés parmi les pays de l'OCDE dont l'intégration juridique des personnes LGBTI est supérieure à la moyenne de l'OCDE en 2019, ce qui tient au cadre normatif en faveur de l'égalité des personnes LGBTI qu'exigent les institutions de l'UE.

Graphique 1.3. Les pays de l'OCDE accusent un retard en matière d'intégration juridique des personnes transgenres et intersexes, mais ils le comblent lentement

Évolution de l'intégration juridique des personnes LGBTI entre 1979 et 2019 dans la zone OCDE (dispositions catégorielles, dispositions spécifiques aux personnes LGB et dispositions spécifiques aux personnes transgenres et intersexes)



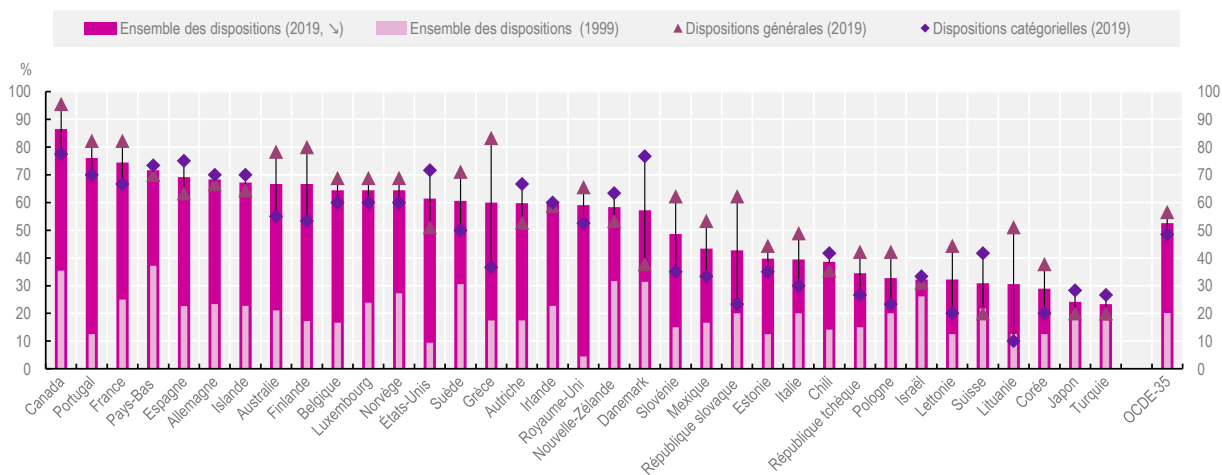
Note : Ce graphique représente le pourcentage des dispositions juridiques définies à la section 1.1 en vigueur dans les pays de l'OCDE, entre 1979 et 2019. Il établit une distinction entre les dispositions catégorielles, les dispositions spécifiques aux personnes LGB et les dispositions spécifiques aux personnes transgenres et intersexes.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019).

StatLink  <https://stat.link/g6djyk>

Graphique 1.4. L'intégration juridique des personnes LGBTI s'améliore dans tous les pays de l'OCDE

Intégration juridique des personnes LGBTI en 1999 et en 2019, par pays de l'OCDE (ensemble des dispositions, dispositions générales et dispositions catégorielles)



Note : Ce graphique représente le pourcentage des dispositions juridiques définies à la section 1.1 en vigueur dans les pays de l'OCDE en 1999 et en 2019. Le pourcentage pour l'année 1999 concerne l'ensemble des dispositions. Pour l'année 2019, une distinction est établie entre l'ensemble des dispositions, les dispositions générales et les dispositions catégorielles.

Le signe (↘) dans la légende correspond à la variable qui classe les pays par ordre décroissant de gauche à droite.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019).

StatLink  <https://stat.link/17e3w4>

Dans l'ensemble, les pays de l'OCDE se répartissent en trois niveaux de performance :

- Le niveau inférieur, caractérisé par des résultats en deçà de la moyenne de l'OCDE, tant sur le plan de l'intégration juridique des personnes LGBTI en 2019 que des progrès réalisés dans ce domaine depuis 1999 (14 pays : Chili, Corée, Estonie, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Mexique, Pologne, République slovaque, République tchèque, Suisse et Turquie) ;
- Le niveau intermédiaire, caractérisé par des tendances qui permettent de penser que leur position par rapport à la moyenne de l'OCDE pourrait évoluer prochainement, positivement (Slovénie) ou négativement (Danemark, Nouvelle-Zélande et Suède) ;
- Le niveau supérieur, caractérisé par des résultats plus élevés que la moyenne de l'OCDE, tant sur le plan de l'intégration juridique en 2019 que des progrès réalisés dans ce domaine depuis 1999 (17 pays : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni).

Cela dit, malgré ces fortes variations d'un pays à l'autre, *tous* les pays de l'OCDE enregistrent des progrès (Graphique 1.4). La plus forte hausse est intervenue au Portugal (+63 points de pourcentage, de 13 % à 76 %), la plus faible en Turquie (+5 points de pourcentage, de 18 % à 23 %).

Le bilan antérieur des pays de l'OCDE en matière d'intégration juridique des personnes LGBTI n'est pas entièrement prédictif de leur bilan actuel ; des évolutions positives aussi bien que négatives se sont produites entre 1999 et 2019. Sept pays qui se situaient en deçà de la moyenne de l'OCDE en 1999 sont parvenus à la dépasser en 2019 : Autriche, Belgique, États-Unis, Finlande, Grèce, Portugal, et Royaume-Uni. Le Portugal et le Royaume-Uni ont accompli des progrès considérables entre 1999 et 2019. L'intégration juridique des personnes LGBTI a par exemple augmenté de 55 points de pourcentage au Royaume-Uni, passant d'un niveau inférieur de 16 points à la moyenne de l'OCDE en 1999 à un niveau supérieur de 6 points à celle-ci en 2019. *A contrario*, deux pays, Israël et la Suisse, affichent un niveau inférieur à la moyenne de l'OCDE en 2019 alors qu'ils se situaient au-dessus en 1999. Leur recul est significatif. Israël, par exemple, se situait 6 points au-dessus de la moyenne de l'OCDE en 1999, mais 21 points en-dessous en 2019. Ces baisses ne tiennent pas à une régression dans les lois visant l'égalité de traitement des personnes LGBTI, mais à ce que les progrès ont été dans ces pays beaucoup plus lents que dans d'autres pays de l'OCDE.

1.2.3. Le chemin à parcourir avant d'atteindre l'intégration juridique complète des personnes LGBTI est encore long, y compris pour les pays les plus performants

Le Tableau 1.1 analyse la prévalence des dispositions en faveur des personnes LGBTI dans les différents niveaux de performance des pays de l'OCDE. Il classe les différentes catégories de dispositions juridiques selon qu'elles ont été adoptées dans les pays du niveau inférieur, intermédiaire ou supérieur. Le tableau montre que même les pays les plus en pointe ont encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre l'intégration juridique complète de cette population.

Plusieurs pays du niveau supérieur n'ont pas adopté toutes les dispositions en vigueur dans la majorité des pays des niveaux inférieur et intermédiaire. En outre, de nombreuses dispositions ont été adoptées dans une minorité de pays seulement. Ainsi, les lois relatives aux crimes et aux discours de haine fondés sur des caractéristiques sexuelles ne sont en vigueur sur l'ensemble du territoire national que dans un pays de l'OCDE (Canada). Par ailleurs, les thérapies de conversion sont illégales dans un nombre très restreint de ces pays (trois), et seulement à l'échelon infranational. Il importe que les pays les plus performants continuent de montrer la voie en adoptant ces dispositions d'avant-garde de manière à ce qu'elles deviennent des standards concernant l'égalité de traitement des personnes LGBTI.

Tableau 1.1 Les dispositions juridiques favorisant l'intégration des personnes transgenres et intersexes sont surreprésentées parmi les dispositions peu adoptées et d'avant-garde

Prévalence des dispositions juridiques en faveur des personnes LGBTI dans les différents niveaux de performance de l'OCDE au 30 juin 2019

	Pourcentage de pays où la (les) disposition(s) juridique(s) est (sont) en vigueur sur l'ensemble du territoire national parmi les pays...		
	... du niveau inférieur	... du niveau intermédiaire	... du niveau supérieur
DISPOSITIONS JURIDIQUES MAJORITAIREMENT ADOPTÉES			
<u>Protection des libertés publiques des personnes LGBTI : liberté d'expression, de réunion et d'association</u>	Toutes	Toutes	Toutes
<u>Égalité de traitement des rapports sexuels consentants entre personnes de même sexe et entre personnes de sexe opposé : pas de pénalisation des premiers ; âge de consentement identique pour les deux catégories de rapports</u>	Majorité : 93 %	Toutes	Toutes
<u>Reconnaissance juridique du genre</u>	Majorité : 86 %	Toutes	Toutes
<u>Protection des personnes LGBTI contre la discrimination : interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi et dans de nombreux autres domaines</u>	Majorité : 64 %	Toutes	Majorité : 94 %
<u>Existence d'un organisme de défense des droits de l'homme œuvrant en faveur des personnes LGBTI : organisme de défense des droits de l'homme chargé d'assister les victimes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle</u>	Majorité : 64 %	Toutes	Majorité : 94 %
DISPOSITIONS JURIDIQUES MOYENNEMENT ADOPTÉES			
<u>Existence d'un organisme de défense des droits de l'homme œuvrant en faveur des personnes LGBTI : organisme de défense des droits de l'homme chargé d'assister les victimes de discrimination fondée sur l'identité de genre</u>	Minorité : 50 %	Majorité : 75 %	Majorité : 82 %
<u>Protection des personnes LGBTI contre la violence : lois relatives aux crimes et aux discours de haine fondés sur l'orientation sexuelle</u>	Minorité : 29 %	Majorité : 75 %	Majorité : 59 %
<u>Égalité des droits à l'adoption : l'adoption du deuxième parent et l'adoption conjointe sont légales pour les couples homosexuels</u>	Aucune	Majorité : 75 %	Majorité : 94 %
<u>Reconnaissance juridique des couples homosexuels : le mariage homosexuel est légal</u>	Aucune	Majorité : 75 %	Majorité : 88 %
<u>Égalité d'accès à la procréation médicalement assistée : égalité de traitement dans l'accès à l'insémination artificielle et (ou) la fécondation in vitro (FIV) des couples hétérosexuels et homosexuels ; si l'une ou l'autre de ces techniques est légale pour les couples homosexuels, la reconnaissance du partenaire de même sexe comme deuxième parent légal est automatique; égalité de traitement dans l'accès à la gestation pour autrui</u>	Minorité : 7 %	Majorité : 75 %	Majorité : 71 %
DISPOSITIONS JURIDIQUES PEU ADOPTÉES			
<u>Protection des personnes LGBTI fuyant les persécutions dans leur pays : les persécutions fondées sur l'orientation sexuelle sont explicitement reconnues comme un motif valable d'octroi de l'asile</u>	Minorité : 36 %	Minorité : 50 %	Toutes
<u>Protection des personnes LGBTI fuyant les persécutions dans leur pays : les persécutions fondées sur l'identité de genre sont explicitement reconnues comme un motif valable d'octroi de l'asile</u>	Minorité : 29 %	Minorité : 50 %	Majorité : 88 %
<u>Protection des personnes LGBTI contre la discrimination : interdiction de la discrimination fondée sur l'identité de genre dans l'emploi et dans de nombreux autres domaines</u>	Minorité : 21 %	Minorité : 50 %	Majorité : 88 %
<u>Existence d'un organisme de défense des droits de l'homme œuvrant en faveur des personnes LGBTI : organisme de défense des droits de l'homme chargé d'assister les victimes de discrimination fondée sur les caractéristiques sexuelles</u>	Minorité : 7 %	Minorité : 25 %	Majorité : 59 %
<u>La reconnaissance juridique du genre n'est assujettie à aucune obligation d'ordre médical</u>	Minorité : 7 %	Minorité : 25 %	Majorité : 59 %
<u>Report des traitements ou interventions chirurgicales de conformation sexuée médicalement non nécessaires sur les mineurs intersexes</u>	Minorité : 29 %	Minorité : 50 %	Majorité : 53 %
DISPOSITIONS JURIDIQUES D'AVANT-GARDE			
<u>Protection des personnes LGBTI contre la discrimination : interdiction de la discrimination fondée sur les caractéristiques sexuelles dans l'emploi et dans de nombreux autres domaines</u>	Aucune	Aucune	Minorité : 47 %
<u>Protection des personnes LGBTI contre la violence : lois relatives aux crimes et aux discours de haine fondés sur l'identité de genre</u>	Aucune	Minorité : 25 %	Minorité : 35 %

	Pourcentage de pays où la (les) disposition(s) juridique(s) est (sont) en vigueur sur l'ensemble du territoire national parmi les pays...		
	... du niveau inférieur	... du niveau intermédiaire	... du niveau supérieur
<u>Protection des personnes LGBTI fuyant les persécutions dans leur pays: les persécutions fondées sur les caractéristiques sexuelles sont explicitement reconnues comme un motif valable d'octroi de l'asile</u>	Aucune	Minorité : 25 %	Minorité : 29 %
<u>Le fait d'être transgenre n'est pas classé parmi les maladies mentales dans la nomenclature clinique nationale</u>	Aucune	Minorité : 25 %	Minorité : 24 %
<u>Choix de genre non binaire sur les certificats de naissance et autres documents d'identité</u>	Aucune	Minorité : 25 %	Minorité : 24 %
<u>Protection des personnes LGBTI contre la discrimination : interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et (ou) les caractéristiques sexuelles inscrite dans la Constitution</u>	Minorité : 7 %	Minorité : 50 %	Minorité : 12 %
<u>Protection des personnes LGBTI contre la violence : lois relatives aux crimes et aux discours de haine fondés sur les caractéristiques sexuelles</u>	Aucune	Aucune	Minorité : 6 %
<u>Interdiction des thérapies de conversion</u>	Aucune	Aucune	Aucune

Note : Les « dispositions juridiques majoritairement adoptées » sont celles qui ont été adoptées par la majorité des pays dans tous les niveaux de performance, y compris le niveau inférieur. Les « dispositions juridiques moyennement adoptées » sont celles qui ont été adoptées par une majorité de pays, mais seulement dans les niveaux intermédiaire et supérieur. Les « dispositions juridiques peu adoptées » sont celles qui ont été adoptées par une majorité de pays, mais seulement dans le niveau supérieur. Les « dispositions juridiques d'avant-garde » sont celles qui n'ont été adoptées que par une minorité de pays dans tous les niveaux de performance, y compris le niveau supérieur. Les cases en rose signalent les cas dans lesquels la (les) disposition(s) analysée(s) est (sont) en vigueur dans une majorité des pays du niveau de performance considéré.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019).

1.3. Pourquoi est-il important d'améliorer l'intégration des personnes LGBTI dans la société ?

S'il est vrai qu'il est parfois difficile de faire progresser l'intégration des personnes LGBTI, le rapport apporte de nouvelles preuves de la corrélation de cette intégration avec l'acceptation et la qualité de vie des personnes LGBTI, mais aussi avec l'égalité des sexes et le développement économique.

1.3.1. L'intégration juridique et l'acceptation sociale des personnes LGBTI

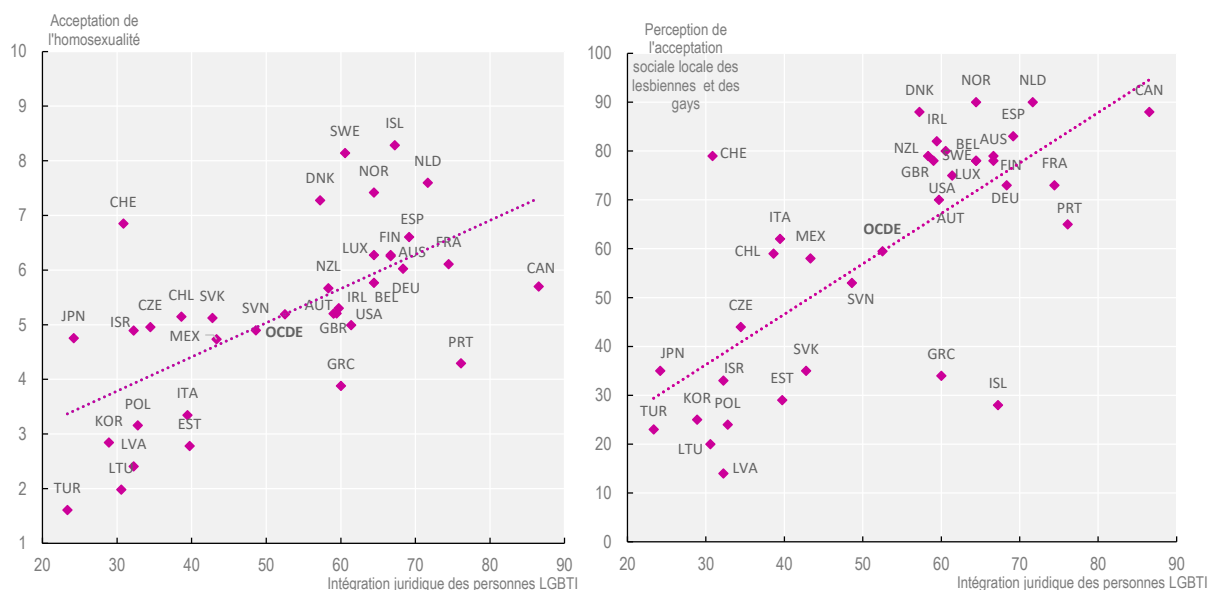
Alors que les pays où les minorités sexuelles et de genre sont mieux acceptées sont plus susceptibles d'adopter des lois promouvant l'égalité de traitement des personnes LGBTI, les données montrent que les réformes juridiques en faveur de cette population suscitent à leur tour des changements d'attitude. En effet, les citoyens perçoivent les changements légaux comme des changements de normes sociales et sont pour beaucoup disposés à se conformer à ces changements (Tankard et Paluck, 2017^[3]). Ainsi, dans les pays européens où le mariage homosexuel est légal, l'acceptation de l'homosexualité a progressé beaucoup plus rapidement après que ces pays ont adopté des mesures reconnaissant les relations entre personnes du même sexe (Aksoy et al., 2020^[4]). De même, la légalisation du mariage homosexuel dans les différents États des États-Unis s'est traduite par une hausse du taux d'emploi des personnes de même sexe vivant en couple, évolution qui tient au changement positif d'attitude envers l'homosexualité et, partant, à un recul de la discrimination à l'encontre des lesbiennes, gays et bisexuels (Sansone, 2019^[5]).

Le Graphique 1.5 et le Graphique 1.6 confirment une corrélation positive significative entre l'intégration juridique des personnes LGBTI et leur acceptation sociale. Une augmentation de l'intégration juridique des personnes LGBTI de son niveau moyen (25 %) dans les trois pays de l'OCDE les moins performants (Turquie, Japon et Corée) à son niveau moyen (79 %) dans les trois pays de l'OCDE les plus performants (Canada, Portugal et France) est associée à :

- une hausse de 2.5 points de l'acceptation de l'homosexualité sur une échelle comprise entre 1 et 10 (de 3 à 5.5) (Graphique 1.5, partie gauche) ;
- un quasi triplement du pourcentage de répondants estimant que leur lieu de résidence offre un cadre de vie accueillant aux lesbiennes et aux gays (de 28 % à 75 %) (Graphique 1.5, partie droite) ;
- une progression de plus de 25 % de la proportion d'enquêtés favorables aux personnes transgenres (de 34 % à 43 %) (Graphique 1.6, partie gauche) ;
- une hausse de plus de 50 % de la proportion d'enquêtés favorables aux personnes intersexes (de 28 % à 43 %) (Graphique 1.6, partie droite).

Graphique 1.5. L'intégration juridique des personnes LGBTI est positivement corrélée à l'acceptation des lesbiennes et des gays

Corrélation entre l'intégration juridique des personnes LGBTI, l'acceptation de l'homosexualité (partie gauche) et la perception de l'intégration sociale locale des lesbiennes et des gays (partie droite)

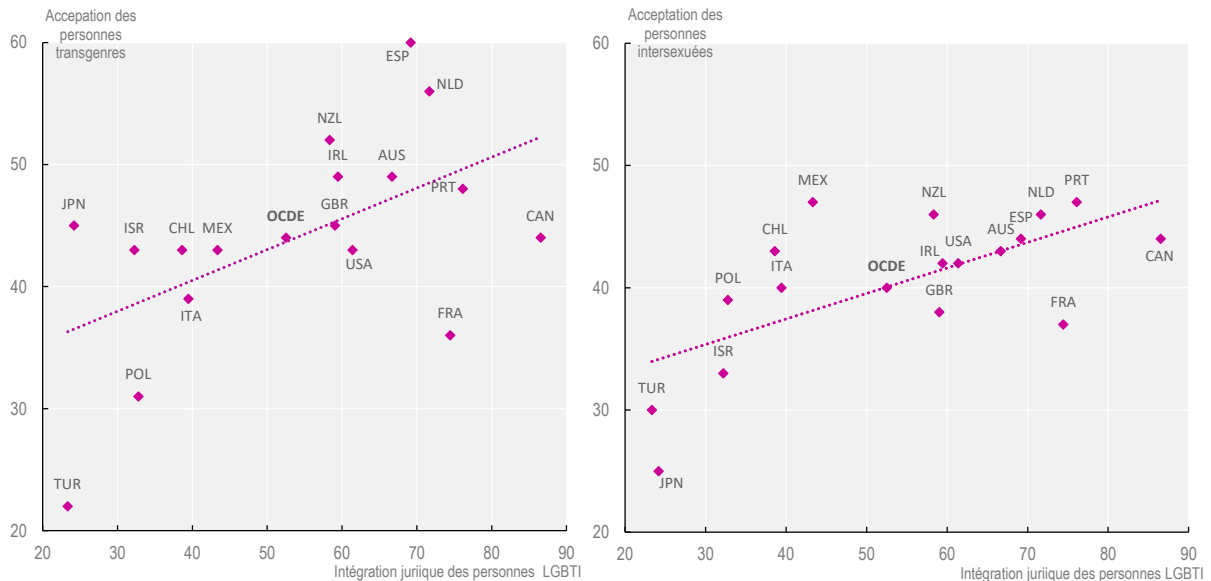


Note : L'intégration juridique des personnes LGBTI représente le pourcentage de dispositions juridiques définies à la section 1.1 qui sont en vigueur dans les pays de l'OCDE en 2019. Dans la partie gauche, l'acceptation de l'homosexualité est mesurée sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie que l'homosexualité n'est jamais justifiée, et 10 qu'elle l'est toujours. La mesure se fonde sur la question suivante : *Veillez indiquer si, selon vous, l'homosexualité peut toujours être justifiée, ne peut jamais être justifiée, ou peut parfois être justifiée, en utilisant cette carte.* Cette question fait partie d'un questionnaire portant sur des comportements et des sujets controversés (avortement, divorce, euthanasie, prostitution, etc.) qui a été posé dans le cadre des enquêtes internationales suivantes : *AsiaBarometer*, enquête *European values survey*, *Latinobarometro* et enquête *World Values Survey*. Seuls sont utilisés les résultats des enquêtes réalisées après 2001. Dans la partie droite, la perception de l'acceptation sociale locale des lesbiennes et des gays représente le pourcentage de répondants à l'enquête *Gallup World Poll* de 2018 qui estiment que leur lieu de résidence offre un cadre de vie accueillant à ces personnes. La mesure se fonde sur la question suivante : *La ville ou la région dans laquelle vous vivez offre-t-elle un bon ou un mauvais cadre de vie aux personnes gays et lesbiennes ?*
Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019), compilation de l'OCDE basée sur l'*AsiaBarometer*, l'enquête *European Values Survey*, le *Latinobarometro*, l'enquête *World Values Survey*, et le *Gallup World Poll*.

StatLink  <https://stat.link/d28z4w>

Graphique 1.6. L'intégration juridique des personnes LGBTI est positivement corrélée à l'acceptation des personnes transgenres et intersexes

Corrélation entre l'intégration juridique des personnes LGBTI, l'acceptation des personnes transgenres (partie gauche) et l'acceptation des personnes intersexes (partie droite)



Note : L'intégration juridique des personnes LGBTI représente le pourcentage de dispositions juridiques définies à la section 1.1 qui sont en vigueur dans les pays de l'OCDE en 2019. Dans la partie gauche, l'acceptation des personnes transgenres représente le pourcentage moyen des répondants à l'enquête ILGA de 2016 qui ont répondu « Oui » aux deux questions suivantes : i) *Trouveriez-vous acceptable qu'un enfant de sexe masculin s'habille et s'exprime toujours comme une fille ?* ; ii) *Trouveriez-vous acceptable qu'un enfant de sexe féminin s'habille et s'exprime toujours comme un garçon ?* Dans la partie droite, l'acceptation des personnes intersexes représente le pourcentage des répondants à l'enquête ILGA de 2016 qui ont répondu « Non » à la question suivante : *Selon vous, les enfants dont les organes génitaux sont ambigus à la naissance doivent-ils être assujettis par les médecins à une chirurgie de conformation sexuée ?*

Source : Enquête ILGA 2016.

StatLink  <https://stat.link/mu8whn>

1.3.2. Intégration juridique des personnes LGBTI et égalité femmes-hommes

L'exclusion des personnes LGBTI et l'adhésion aux normes de genre traditionnelles dérivent toutes deux de l'idée erronée selon laquelle i) les individus appartiennent à la naissance à l'un ou l'autre de deux sexes biologiques distincts (masculin et féminin), qui correspondent parfaitement à leur identité de genre ; ii) les deux sexes ressentent clairement une attirance sexuelle l'un pour l'autre ; iii) au sein de ces couples, hommes et femmes assument des rôles biologiquement déterminés. On peut donc s'attendre à une forte corrélation entre l'intégration juridique des personnes LGBTI et l'égalité femmes-hommes, puisque toutes deux s'éloignent des normes traditionnelles.

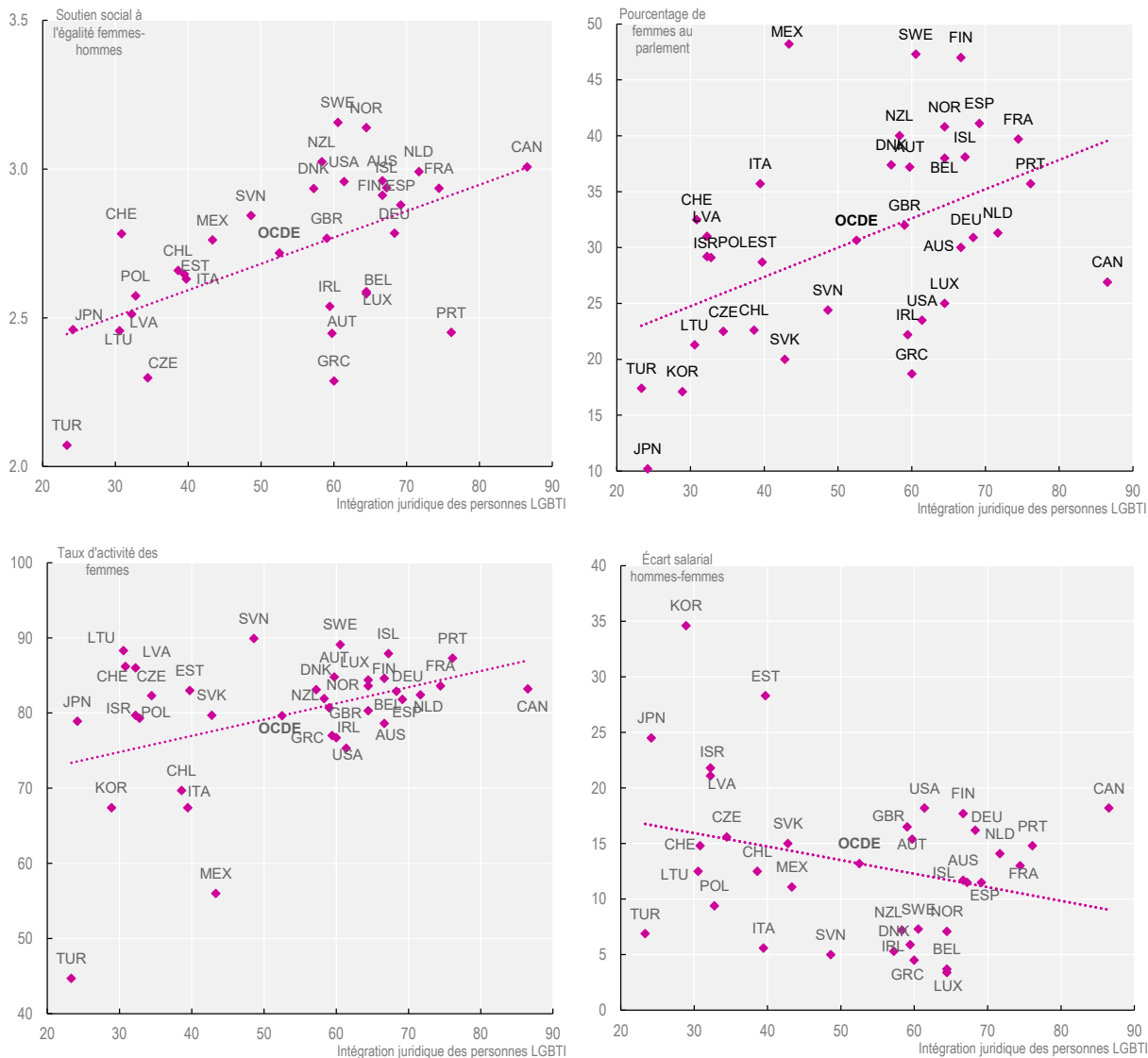
Le Graphique 1.7 fait en effet apparaître une corrélation positive significative entre l'intégration juridique des personnes LGBTI et l'égalité femmes-hommes. Une hausse de la première, de son niveau moyen parmi les trois pays de l'OCDE les moins performants à son niveau moyen parmi les trois pays de l'OCDE les plus performants, va de pair avec :

- une augmentation d'un point, sur une échelle comprise entre 1 et 4, du soutien à l'égalité femmes-hommes (de 2 à 3) (Graphique 1.7, partie supérieure gauche) ;
- une multiplication par deux de la proportion de femmes dans les parlements (de 15 % à 34 %) (Graphique 1.7, partie supérieure droite) ;

- une hausse d'un tiers du taux d'activité des femmes (de 64 % à 85 %) (Graphique 1.7, partie inférieure gauche) ;
- une diminution de 30 % de l'écart salarial entre hommes et femmes (de 22 % à 15 %) (Graphique 1.7, partie inférieure droite).

Graphique 1.7. L'intégration juridique des personnes LGBTI est positivement corrélée à l'égalité femmes-hommes

Corrélation entre l'intégration juridique des personnes LGBTI, le soutien à l'égalité femmes-hommes, (partie supérieure gauche), le pourcentage de femmes au parlement (partie supérieure droite), le taux d'activité des femmes (partie inférieure gauche) et l'écart salarial hommes-femmes (partie inférieure droite)



Note :L'intégration juridique des personnes LGBTI représente le pourcentage de dispositions juridiques définies à la section 1.1 qui sont en vigueur dans les pays de l'OCDE en 2019. Partie supérieure gauche : le soutien social à l'égalité femmes-hommes correspond à la moyenne des réponses aux trois questions suivantes tirées des enquêtes *European Values Survey* et *World Values Survey* : i) *Quand les emplois sont rares, ils doivent revenir en priorité aux hommes plutôt qu'aux femmes* (=1 tout à fait d'accord, =2 d'accord, =3 pas d'accord, =4 pas du tout d'accord) ; ii) *Dans l'ensemble, les hommes sont de meilleurs responsables politiques que les femmes* (=1 tout à fait d'accord, =2 d'accord, =3 pas d'accord, =4 pas du tout d'accord) ; (iii) *Une formation universitaire est plus importante pour un garçon que pour une fille* (=1 tout à fait d'accord, =2 d'accord, =3 pas d'accord, =4 pas du tout d'accord). Seules les enquêtes réalisées après 2001 sont utilisées. Partie supérieure droite : le pourcentage de femmes siégeant au parlement est calculé pour l'année 2019, à partir de la base de données du *Panorama des administrations* de l'OCDE. Partie inférieure gauche : le taux d'activité des femmes est calculé pour l'année 2018, pour la tranche des 25-54 ans, à partir de la base de données sur l'emploi de l'OCDE. Partie inférieure droite : l'écart salarial entre hommes et femmes est défini comme l'écart entre la rémunération médiane des hommes et celle des femmes divisé par la rémunération médiane des hommes (exprimé en pourcentage), parmi les salariés à temps plein. Il est calculé pour l'année 2017, ou une année antérieure, à partir de la base de données sur l'emploi de l'OCDE.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019), compilation de l'OCDE fondée sur les enquêtes *European Values Survey* et *World Values Survey*, la base de données du *Panorama des administrations* de l'OCDE et la base de données sur l'emploi de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/7omdq0>

1.3.3. Intégration juridique des personnes LGBTI et développement économique

Le développement économique favorise l'éducation (Chevalier et al., 2013^[6]), et donc l'intégration juridique des personnes LGBTI. L'éducation explique en grande partie les différences de comportement à l'égard des minorités sexuelles et de genre. Ainsi, sur une échelle de 1 à 10 mesurant l'acceptation de l'homosexualité, la note des personnes qui ont suivi des études post-secondaires (6.1) est supérieure de deux points à celle des personnes ayant tout au plus suivi le premier cycle de l'enseignement secondaire (4.1) (OCDE, 2019^[2]). Il se peut que ce résultat tienne en partie à la corrélation entre l'éducation et le raisonnement complexe, qui accroît la tolérance des individus envers la non-conformité (Ohlander, Batalova et Treas, 2005^[7]).

L'intégration juridique des personnes LGBTI favorise également le développement économique en ce qu'elle réduit le coût monumental de la discrimination envers cette population (Carcillo et Valfort, 2018^[8]). La discrimination a pour effet de diminuer la demande pour la main d'œuvre LGBTI, ce qui entraîne une baisse de la rémunération et de l'accès à l'emploi des minorités sexuelles et de genre, et les confine à des postes moins qualifiés que ceux auxquels elles pourraient prétendre. Les réactions du côté de l'offre accentuent ces conséquences négatives. Les faibles salaires diminuent l'incitation à travailler. La baisse de la demande de main d'œuvre induite par la discrimination réduit également la productivité des personnes LGBTI qui investissent moins dans l'éducation et la formation continue puisqu'elles n'en attendent que de faibles retombées. Cette spirale négative se solde par des pertes de production qui se répercutent sur les finances publiques. En effet, la baisse de la production et des salaires diminue d'autant les recettes publiques dérivant de l'impôt sur le revenu des particuliers, de l'impôt sur les sociétés et des cotisations au régime de sécurité sociale. En parallèle, la discrimination dans l'accès à l'emploi augmente les dépenses publiques compte tenu des prestations de chômage et des transferts sociaux versés aux personnes qui en sont victimes.

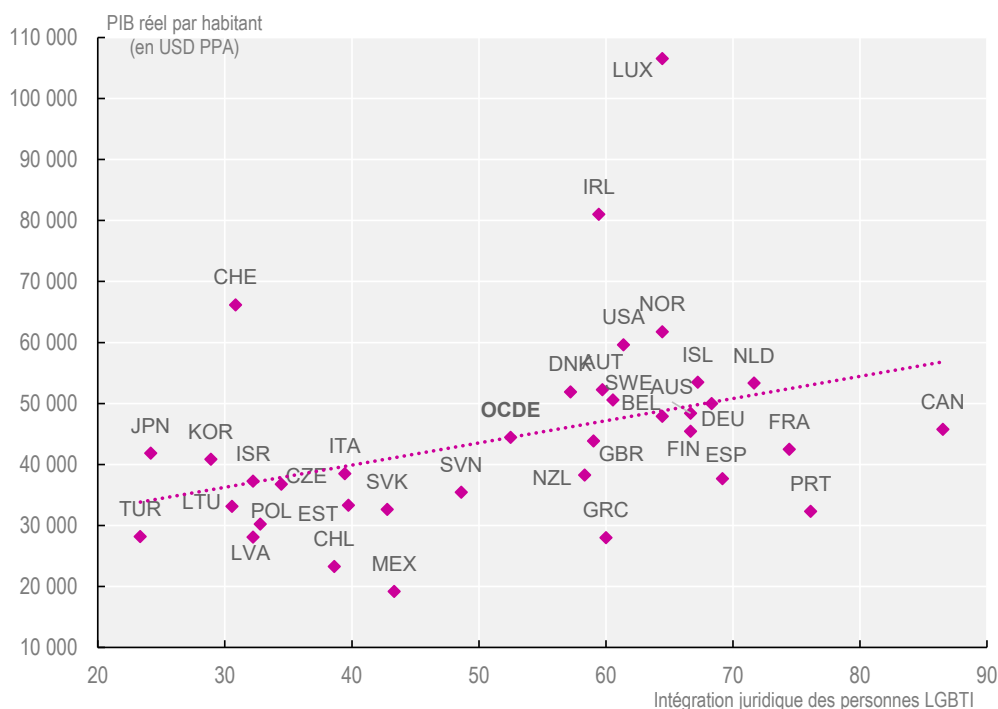
Pour autant, ces retombées négatives immédiates ne représentent qu'une infime partie des effets préjudiciables de l'exclusion des personnes LGBTI du marché du travail et de la société en général. Des données d'enquêtes représentatives mettent notamment en évidence la détresse psychologique dont souffre la majorité de ces personnes en raison – en partie tout du moins – de la stigmatisation dont elles sont victimes (OCDE, 2019^[2]). Les minorités sexuelles et de genre vivent pour la plupart dans des milieux sociaux qui, pour l'essentiel, voient dans l'hétérosexualité et l'identité cisgenre – l'adéquation entre le sexe assigné à la naissance et l'identité de genre – la seule normalité. Les personnes LGBTI sont donc exposées à un stress que ne connaissent pas les personnes hétérosexuelles et cisgenres, ce qu'on appelle le « stress minoritaire » (Meyer, 2003^[9]). Compte tenu des effets qu'il induit – anxiété, dépression, idées suicidaires, consommation abusive d'alcool et de drogues – il est avéré que ce stress compromet

gravement la santé mentale. Aux États-Unis, par exemple, le resserrement de l'écart entre les tentatives de suicide des jeunes LGB et celles des jeunes hétérosexuels est nettement plus prononcé dans les États qui ont voté le mariage homosexuel avant sa légalisation par la Cour suprême en 2015 que dans les autres - tendance qui n'était pas observable avant la mise en œuvre des mesures favorisant l'intégration des personnes LGB. Au total, la légalisation du mariage homosexuel aurait diminué de près de 15 % les tentatives de suicide chez les adolescents qui se reconnaissent gays, lesbiennes ou bisexuels (Raifman et al., 2017^[10]). Une dégradation de la santé mentale risque à son tour de nuire à la santé physique des personnes LGBTI car elle crée un terrain fertile à d'autres pathologies, comme les maladies cardiovasculaires. Globalement, l'effet néfaste de la discrimination sur la santé mentale des personnes LGBTI concourt à l'érosion du capital humain d'un pays, ainsi qu'à celle de ses finances publiques compte tenu des dépenses considérables consacrées aux services de santé et sociaux pour remédier aux conséquences de cette marginalisation.

Confirmant ces mécanismes, le Graphique 1.8 révèle une corrélation positive entre l'intégration juridique des personnes LGBTI et le développement économique. Une hausse de l'intégration juridique des personnes LGBTI de son niveau moyen dans les trois pays de l'OCDE les moins performants à son niveau moyen dans les trois pays de l'OCDE les plus performants est associée à une progression du PIB réel par habitant d'environ 3 200 USD.

Graphique 1.8. L'intégration juridique des personnes LGBTI est positivement corrélée au développement économique

Corrélation entre l'intégration juridique des personnes LGBTI et le PIB réel par habitant (en USD PPA)



Note : L'intégration juridique des personnes LGBTI représente le pourcentage de dispositions juridiques définies à la section 1.1 qui sont en vigueur dans les pays de l'OCDE en 2019. Le PIB réel par habitant (en USD PPA) est calculé pour l'année 2019 en prenant 2015 pour année de référence, à partir de la base de données des principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les lois et mesures favorisant l'intégration des personnes LGBTI (2019) et base de données des principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/rokd74>

1.4. Quelles mesures mettre en œuvre, au-delà de l'adoption de lois visant l'égalité de traitement des personnes LGBTI ?

L'adoption de lois en faveur de l'intégration des personnes LGBTI doit être conjuguée à un véritable élan visant à s'assurer que ces personnes sont mieux représentées et plus visibles dans les statistiques nationales (OCDE, 2019^[2]). Faute de données portant sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles, les responsables de l'action publique désireux d'améliorer l'intégration des personnes LGBTI devront poursuivre leurs efforts en ne pouvant s'appuyer que sur des informations très limitées, voire inexistantes.

Dans les pays de l'OCDE, aucun recensement ne contient de questions relatives à l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre permettant d'identifier les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres, et il n'existe aucune donnée représentative sur le statut intersexe des individus. Pourtant, depuis 2018, certains pays ont ajouté une question qui permet aux répondants de définir eux-mêmes leur orientation sexuelle³ et leur identité de genre⁴ (ils sont au nombre de 15 et 3, respectivement), dans au moins une des enquêtes représentatives au niveau national conduites par les offices statistiques nationaux ou d'autres institutions publiques (OCDE, 2019^[2]). Par ailleurs, l'amélioration de la collecte de données afin de recenser les tendances en matière de stigmatisation, de discrimination et de violence à l'encontre des personnes LGBTI est un objectif clé dans 10 des 13 plans d'action nationaux en vigueur. Sous réserve de l'approbation du Parlement, la Grande-Bretagne (Angleterre, Écosse et Pays de Galles) devrait devenir en 2021 la première région de l'OCDE à inclure, dans son recensement, une question sur l'orientation sexuelle et une question sur l'identité de genre. Ces initiatives contribuent à la diffusion des exemples à suivre pour mettre en œuvre au mieux cette collecte de données.

L'analyse des pratiques exemplaires et des plans d'action nationaux en vigueur dans un tiers des pays de l'OCDE met en lumière plusieurs mesures complémentaires permettant de réaliser des avancées notables au regard de l'intégration des personnes LGBTI : (i) dispositifs visant à assurer l'application effective des lois antidiscrimination, des lois destinées à protéger les personnes LGBTI contre les crimes et les discours de haine, et des lois concernant le traitement des demandeurs d'asile LGBTI ; (ii) mesures visant à instaurer une culture prônant l'égalité de traitement dans les champs de l'éducation, de l'emploi et de la santé, au-delà de l'application des lois interdisant la discrimination dans ces domaines, et (iii) actions menées pour susciter et entretenir l'adhésion de la population à l'intégration des personnes LGBTI.

1.4.1. Appliquer les lois visant à protéger les personnes LGBTI contre la discrimination, les crimes et les discours de haine, et les persécutions à l'étranger

L'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles réelles ou supposées est essentielle pour protéger les droits humains des personnes LGBTI, de même que l'adoption de lois contre les crimes et discours de haine, ou en faveur de l'asile des personnes LGBTI. Toutefois, ces lois ne peuvent être réellement efficaces que si elles sont correctement appliquées.

Appliquer les lois anti-discrimination favorables à l'intégration des personnes LGBTI

Par défaut, les victimes ne signalent pas les actes de discrimination dont elles font l'objet, quel que soit le motif considéré (Equinet, 2012^[11]). En 2012, plus d'un tiers (38 %) des personnes LGBT dans l'UE affirmaient avoir subi une discrimination parce qu'elles étaient lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête, mais 10 % seulement déclaraient avoir signalé (elles-mêmes ou non) les faits (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2014^[12]). Malheureusement, on ne constate guère d'amélioration dans ce domaine: la part des personnes LGBTI dans l'UE qui déclarent avoir été victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles au cours des 12 derniers mois s'élevait à 41 % en

2019, tandis que la proportion de personnes ayant porté plainte (11 %) est restée quasiment inchangée depuis 2012 (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]).

Les organismes nationaux de défense des droits de l'homme ont un rôle essentiel à jouer pour mettre un terme au non-signalement des discriminations et veiller ainsi à ce que la menace de sanction associée aux lois anti-discrimination soit crédible (Equinet, 2012^[11] ; 2013^[14] ; PNUD, 2016^[15] ; ECRI et Conseil de l'Europe, 2017^[16]). La mise en place de sites web interactifs conçus pour encourager les utilisateurs à participer au contenu, comme l'a fait l'Equality Commission for Northern Ireland, constitue une étape décisive dans la mise en œuvre des lois anti-discrimination favorables à l'intégration des personnes LGBTI. Ces sites permettent :

- de diffuser des informations claires sur le contenu et l'objet des lois anti-discrimination ;
- de fournir aux utilisateurs des conseils concrets sur la manière de monter un dossier en cas de discrimination ;
- d'aider les victimes à déposer une plainte même lorsqu'elles hésitent à engager personnellement un recours, de sorte que l'institution nationale en charge de la défense des droits humains puisse saisir les tribunaux en son nom propre.

Aux moyens déployés pour inciter les victimes à signaler les discriminations doivent s'ajouter des initiatives pour rappeler régulièrement au grand public l'existence de ces moyens, leur accessibilité et leur efficacité (Equinet, 2015^[17] ; 2017^[18]). Il faut plus particulièrement veiller à informer les populations exposées au risque de discrimination, en tissant des liens solides avec des « intermédiaires » qu'elles considèrent comme des messagers de confiance, comme les associations et les réseaux LGBTI. Il importe aussi de mettre régulièrement en avant l'engagement de l'institution nationale de défense des droits humains, afin de nouer une relation de confiance avec les minorités sexuelles et de genre. Divers moyens existent pour atteindre cet objectif, parmi lesquels la participation aux manifestations en lien avec les marches des fiertés ; ainsi, en Grèce, le Médiateur participe à la Marche des fiertés d'Athènes depuis 2007 (Equinet, 2015^[17]). Enfin, l'institution nationale de défense des droits humains doit évaluer sa stratégie de communication et l'image qu'ont les principales parties prenantes des travaux qu'elle mène, comme le fait le Bureau du Médiateur pour l'égalité en Finlande.

Appliquer les lois contre les crimes et les discours de haine à l'encontre des personnes LGBTI

Les pouvoirs publics doivent agir pour reconnaître légalement l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles comme des motifs de crimes et délits de haine et de propos haineux. Mais l'efficacité de la mise en œuvre des lois contre cette violence est cruciale. C'est pourquoi il faut (i) former les policiers à traiter sérieusement les crimes de haine visant les personnes LGBTI et (ii) lutter efficacement contre la publication de propos haineux en ligne.

Former les policiers à traiter de manière adaptée les crimes de haine visant les personnes LGBTI

L'incapacité à instruire comme il se doit les crimes de haine à l'encontre de personnes LGBTI crée un sentiment d'impunité chez leurs auteurs et, partant, peut déboucher sur une montée en puissance des violences contre les minorités sexuelles et de genre. Pour empêcher ce cercle vicieux, il peut être utile de former les agents de police à traiter convenablement les crimes de haine. La police est en première ligne du système de justice pénale et constitue le premier point de contact pour de nombreuses victimes. Pour qu'ils puissent appliquer de manière équitable la législation nationale contre les crimes de haine, il est indispensable de doter les policiers des compétences requises pour recueillir les dépositions détaillées des victimes et être en mesure de déterminer si une infraction pénale constitue un crime de haine (ILGA Europe, 2008^[19] ; OSCE, 2009^[20] ; 2014^[21] ; CoE, 2017^[22] ; Commission européenne, 2017^[23] ; Agence

des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2018^[24]). La formation des policiers est d'autant plus importante que leur réticence et/ou incapacité supposées à instruire les affaires de violence à l'encontre des personnes LGBTI est souvent la principale raison pour laquelle ces dernières refusent de porter plainte (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]).

Pour encourager les personnes LGBTI à signaler les crimes de haine dont elles sont victimes, cette formation doit s'accompagner d'une véritable coopération entre la police et les organisations de la société civile, à l'image de ce qui a été mis en place par les services de police des 32 arrondissements de Londres. Les organisations de la société civile sont souvent les premières instances contactées par les victimes de crimes et délits de haine ; à ce titre, elles peuvent constituer des intermédiaires précieux entre la police et les victimes en augmentant les chances que ces dernières coopèrent à l'enquête et restent mobilisées tout au long de la procédure pénale.

Lutter efficacement contre les discours de haine en ligne

Pour dissuader véritablement les auteurs de crimes et délits de haine, les pouvoirs publics doivent aussi interdire les formes graves d'incitation à la haine. Le vote de lois contre les propos haineux à l'encontre des personnes LGBTI marque un premier pas essentiel dans cette direction. Mais il doit être suivi de stratégies d'attaque contre les formes les plus pernicieuses d'incitations à la haine, comme les propos haineux proférés en ligne (UNESCO, 2015^[25]).

Les parties prenantes internationales et/ou régionales peuvent notamment définir des normes avec les géants du web hébergeant des réseaux sociaux, à l'instar du Code de conduite conclu entre ces sociétés et l'Union européenne (Commission européenne, 2016^[26]). Pour inciter les réseaux sociaux à surveiller davantage les contenus qu'ils publient et à réagir plus rapidement à la diffusion de propos haineux, certains pays ont adopté (comme l'Allemagne) ou envisagent d'adopter (Australie, France ou Nouvelle-Zélande) des lois qui imposent aux entreprises privées l'obligation de réguler les propos haineux en ligne sous peine d'amendes élevées.

Puisque la délégation des activités de censure à des entités privées implique un risque de restrictions illégitimes de la liberté d'expression (HCDH, 2017^[27]), une approche plus décentralisée est envisageable : favoriser la création de groupes organisés relayant un contre-discours. Ces groupes coordonnent leurs efforts afin de répondre aux propos haineux en ligne (par exemple en apportant une nouvelle information permettant de tordre le cou aux idées véhiculées dans les commentaires). En Allemagne, leur action contribue à dissuader les internautes de diffuser des discours de haine (Sonntag, 2019^[28]).

Appliquer un droit d'asile favorable à l'intégration des personnes LGBTI

Il incombe aux pays de reconnaître les persécutions fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles comme un motif valable pour accorder l'asile. Pourtant, le traitement des demandes d'asile déposées par des personnes LGBTI reste difficile. Au fil du temps, les parties prenantes ont mis au point des lignes directrices précises (HCR, 2010^[29] ; 2011^[30] ; 2012^[31] ; 2015^[32] ; COC Nederland, 2011^[33] ; ILGA Europe, 2014^[34]). Les documents de référence insistent sur la nécessité, pour les pouvoirs publics, (i) d'aider les instances en charge des demandes d'asile (agents, interprètes ou magistrats) à déterminer le statut de réfugié, et (ii) d'assurer la sécurité des personnes LGBTI dans les centres d'accueil et de rétention. Pour qu'elles soient plus efficaces, ces actions pourraient être complétées par des mesures de réinstallation ciblées sur les personnes LGBTI ayant obtenu le statut de réfugiées, de sorte qu'elles réussissent leur intégration dans leur pays d'accueil, à l'image des pratiques suivies au Canada ou en Norvège.

Aider les instances en charge des demandes d'asile à déterminer le statut de réfugié

Pour donner aux instances responsables les moyens d'évaluer la crédibilité des personnes LGBTI demandeuses d'asile, il faut qu'elles puissent accéder facilement à des informations précises, actualisées et fiables sur la situation des personnes LGBTI dans le pays d'origine. Divers éléments peuvent apporter des éclairages à cet égard, notamment les rapports des organisations de défense des droits humains, des Nations Unies et des organisation LGBTI locales (COC Nederland, 2011^[33]). Dans le cadre de cette procédure, les instances en charge des demandes d'asile doivent garder à l'esprit que les demandeurs ont le droit de vivre tels qu'ils sont, y compris dans leur pays d'origine ; à ce titre, l'argument de la « discrétion » ne peut s'appliquer : ces instances ne peuvent rejeter les demandes d'asile de personnes LGBTI au motif qu'elles pouvaient éviter d'être persécutées en cachant leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leurs caractéristiques sexuelles, conformément à l'arrêt de 2013 de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire *Minister voor Immigratie en Asiel contre X et Y et Z contre Minister voor Immigratie en Asiel*.

Assurer la sécurité des personnes LGBTI dans les centres d'accueil et de rétention

La sécurité des personnes LGBTI dans les centres d'accueil et de rétention représente elle aussi un défi de taille. Si les organismes de défense des droits humains à l'échelle internationale insistent sur le fait que le placement des immigrés et des demandeurs d'asile dans des centres de rétention doit intervenir en dernier recours, cette pratique est de plus en plus fréquente à travers le monde (Groupe de travail sur la détention arbitraire, 2018^[35]). Dans ces centres, les personnes LGBTI sont exposées à des risques et des problèmes spécifiques : elles se situent généralement au bas de la hiérarchie informelle caractéristique des lieux d'incarcération et sont donc plus exposées aux violences (HCR, 2012^[36]). Selon les études, les détenus non-hétérosexuels sont 10 fois plus susceptibles que leurs homologues hétérosexuels d'être agressés sexuellement par d'autres détenus (13 fois plus pour les personnes transgenres) (Comité contre la torture, 2016^[37]). On observe en outre trop souvent dans ces centres d'accueil une hostilité importante à l'encontre des personnes LGBTI, qui émane principalement de leurs compatriotes (ILGA Europe, 2014^[34]).

Pour protéger les personnes LGBTI dans les centres d'accueil et de rétention, il faut accorder une attention particulière à leur lieu d'hébergement. En règle générale, les demandeurs d'asile LGBTI ont fui leur pays seuls et ne bénéficient ni du soutien de membres de leur famille ni de l'aide d'un réseau de compatriotes expatriés (ILGA Europe, 2014^[34]). Pour assurer leur sécurité, il est essentiel de créer des espaces où ils peuvent résider sans craindre d'être agressés. À cet égard, il semble utile de les transférer dans des centres d'accueil de plus petite taille, et/ou dans des centres où leurs compatriotes sont moins nombreux (ILGA Europe, 2014^[34]). En Autriche, les demandeuses d'asile transgenres sont principalement placées dans des centres réservés aux femmes seules.

1.4.2. Favoriser une culture prônant l'égalité de traitement dans les champs de l'éducation, de l'emploi et de la santé

Il semble peu probable que les mesures prises pour inciter les victimes à signaler les discriminations qu'elles subissent suffisent à éradiquer totalement la discrimination contre les personnes LGBTI. Pour que la lutte soit efficace dans ce domaine, il est essentiel de favoriser, en parallèle, une culture prônant l'égalité de traitement, en apprenant aux individus à lutter contre leurs préjugés à l'égard des personnes LGBTI. En effet, de manière consciente ou non, les personnes tendent à *favoriser* leur endogroupe (c'est-à-dire le groupe social auquel elles pensent appartenir) et/ou à avoir des préjugés *contre* leur exogroupe (c'est-à-dire le groupe social auquel elles ne s'identifient pas) (Kahneman, 2013^[38]). Cette pente naturelle les conduit à avoir un avis positif, avant même de les connaître, sur les personnes qui leur ressemblent, et à avoir des préjugés défavorables à l'égard des autres. Elle est aussi la principale cause de l'inexactitude des stéréotypes. En effet, les individus tendent à surestimer les faiblesses de ceux qui ne leur ressemblent

pas et à sous-estimer leurs points forts, et font souvent le contraire à l'égard de ceux qui leur ressemblent. Dans l'ensemble, les préjugés à l'égard des endogroupes et des exogroupes contribuent aux discriminations exercées par la majorité à l'encontre des groupes minoritaires, personnes LGBTI incluses.

Il est plus particulièrement nécessaire de lutter contre les préjugés à l'encontre des minorités sexuelles et de genre dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la santé. Bien qu'ils soient considérés, dans la Charte internationale des droits de l'homme, comme essentiels à l'épanouissement des individus, ces champs sont touchés par la discrimination contre les personnes LGBTI.

Promouvoir l'égalité des personnes LGBTI dans le domaine de l'éducation

Le harcèlement anti-LGBTI à l'école est un problème d'envergure mondiale (UNESCO, 2016^[39]). Dans l'UE, près de 60 % des répondants LGBTI déclaraient en 2019 avoir caché être LGBTI à l'école, et 4 sur 10 déclaraient avoir toujours ou souvent été la cible de commentaires ou comportements négatifs à l'école parce qu'ils étaient LGBTI (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]). Pourtant, ces chiffres sous-estiment la véritable fréquence du harcèlement subi par les personnes LGBTI. Les données montrent que les élèves ne doivent pas nécessairement être lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexes pour être harcelés : ils sont souvent rejetés uniquement parce qu'ils ont une expression de genre qui, du point de vue de leurs camarades, ne correspond pas à leur sexe à la naissance – des garçons jugés pas assez masculins et des filles jugées pas suffisamment féminines. L'hostilité subie à l'école nuit à la santé mentale et physique des jeunes LGBTI et compromet leurs résultats scolaires, notamment parce qu'ils participent moins en classe ou aux activités scolaires, qu'ils ont de moins bonnes notes et un taux d'assiduité inférieur, ou qu'ils abandonnent purement et simplement leurs études (OCDE, 2019^[2] ; Sansone, 2019^[40]). En définitive, les environnements scolaires où les enfants et les jeunes sont victimes de comportements anti-LGBTI sont des facteurs qui contribuent à l'exclusion sociale, à la non-poursuite d'études supérieures et à l'absence de perspectives professionnelles, avec à la clé des effets néfastes non seulement sur les personnes LGBTI mais aussi sur la société dans son ensemble.

Il existe trois moyens d'action principaux pour prévenir et lutter contre le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles : (i) l'enseignement d'une matière obligatoire dédiée à l'intégration des personnes LGBTI, axée sur des objectifs et dont la mise en œuvre est contrôlée ; (ii) l'accompagnement du personnel enseignant dans la mise en œuvre de ce programme scolaire favorable à l'intégration des personnes LGBTI ; et (iii) l'adoption d'une stratégie au niveau de chaque établissement dans son ensemble visant à contrer systématiquement les propos et comportements anti-LGBTI (UNESCO, 2013^[41] ; 2016^[39] ; GLSEN, 2016^[42] ; CoE, 2018^[43] ; IGLYO, 2018^[44] ; ILGA Europe et OII Europe, 2019^[45]).

Parallèlement à ces mesures, il est impératif que les parents comprennent pourquoi l'école œuvre à prévenir et à punir le harcèlement anti-LGBTI, afin d'éviter tout phénomène de rejet. Les établissements scolaires doivent préciser que leurs efforts visent à assurer le bien-être et la sécurité de *tous* élèves, et non à parler de sexe ou à convertir les élèves à l'homosexualité – deux motifs d'inquiétude très répandus chez les parents. Il est aussi essentiel de donner aux parents la possibilité de faire part de leurs préoccupations à l'équipe de direction de l'établissement – de manière à les rassurer sur le fait que leurs inquiétudes sont prises au sérieux, mais aussi à envoyer un message fort selon lequel la détermination à prévenir et punir le harcèlement anti-LGBTI est partagée par l'ensemble de la hiérarchie de l'école (Stonewall, 2015^[46]).

Enseigner une matière obligatoire dédiée à l'intégration des personnes LGBTI, axée sur des objectifs et dont la mise en œuvre est contrôlée

L'introduction d'une matière visant à promouvoir l'intégration des personnes LGBTI, entre autres groupes exposés au risque de discrimination, constitue une offensive cruciale dans la bataille pour l'égalité des personnes LGBTI. Il faut mettre l'accent sur les interventions précoces, tout en veillant bien sûr à ce que

les termes utilisés soient adaptés à l'âge des élèves concernés : les valeurs et les comportements s'acquièrent dès le plus jeune âge, et il est difficile de les faire changer par la suite. Idéalement, cette matière devrait être obligatoire, comme en Angleterre à compter de septembre 2020. Elle doit en outre s'appuyer sur une série d'objectifs clairs afin que le personnel enseignant comprenne ce que l'on attend de lui. Enfin, la mise en œuvre de ce programme doit faire l'objet d'un suivi minutieux par le personnel de l'inspection scolaire.

Accompagner le personnel enseignant dans la mise en œuvre de ce programme scolaire favorable à l'intégration des personnes LGBTI

Il faut aussi conseiller les enseignants sur la manière d'enseigner cette matière, surtout aux élèves les plus jeunes. Pour atteindre cet objectif, il convient de donner aux enseignants accès à des plans de cours détaillés, comme ce que propose le projet « No Outsiders » destiné aux écoles primaires au Royaume-Uni et en dehors.

Il faut aussi apporter des précisions aux enseignants sur la manière d'intégrer les familles, personnes et thèmes LGBTI à l'ensemble du programme scolaire. Si les références aux questions liées aux personnes LGBTI sont limitées à une portion spécifique du programme, elles risquent d'être perçues comme étant marginales ou même comme quelque chose qu'il faut cacher ou dont il faut avoir honte.

Enfin, un soutien doit être fourni aux enseignants quant à la manière de rassurer les parents sur l'enseignement de contenus relatifs aux personnes LGBTI, surtout dans le primaire. Une approche prometteuse consiste à nouer des partenariats avec des organisations LGBTI et des écoles confessionnelles qui ont déjà mis en œuvre des pratiques exemplaires de lutte contre le harcèlement anti-LGBTI.

Adopter une approche au niveau de chaque établissement dans son ensemble pour contrer systématiquement les propos et comportements anti-LGBTI

Il est aussi indispensable d'adopter une approche à l'échelle de chaque établissement pour s'attaquer de manière systématique aux propos et aux comportements anti-LGBTI. Ces propos sont courants mais ne sont pas souvent relevés par le personnel scolaire, parce que les enseignants n'ont pas la confiance nécessaire pour le faire mais aussi parce qu'ils considèrent ces propos comme des plaisanteries sans conséquence (Stonewall, 2017^[47]). Pour remédier à ce problème, on considère souvent que la meilleure solution consiste à instituer une politique de tolérance zéro vis-à-vis des propos et des comportements anti-LGBTI dans chaque établissement, énonçant clairement qu'ils sont interdits et ne seront tolérés par aucun des membres de la communauté éducative (élèves, enseignants et parents).

Outre la mise en place d'une politique claire à l'échelle de l'établissement, il est important d'informer les enseignants des raisons pour lesquelles les propos anti-LGBTI doivent être dénoncés et de la manière dont il convient de procéder – même s'ils estiment que la personne qui a tenu ces propos n'avait pas l'intention d'être LGBTI-phobe. Ainsi, l'Écosse prévoit de rendre cette formation obligatoire dans le cadre de la formation initiale et continue des enseignants (LGBTI Inclusive Education Working Group, 2018^[48]).

L'alternative à la formation du personnel scolaire consiste à nouer des partenariats avec des ONG LGBTI qui interviennent directement auprès des élèves pour échanger sur leurs représentations des minorités sexuelles et de genre, remettre en question celles qui sont faussées ou stéréotypées, sensibiliser aux conséquences néfastes du harcèlement anti-LGBTI et inciter à l'empathie. En France par exemple, le ministère de l'Éducation a autorisé plusieurs organisations de la société civile (comme SOS homophobie) à intervenir en complément du programme scolaire national.

Promouvoir l'égalité des personnes LGBTI dans le domaine de l'emploi

Les données issues d'expérimentations et d'enquêtes attestent de l'omniprésence de la discrimination subie par les demandeurs d'emploi et les salariés LGBTI. Dans l'UE, plus d'un quart des répondants LGBTI déclaraient en 2019 cacher le fait d'être LGBTI au travail, et plus d'un cinquième indiquaient avoir été victimes de discrimination sur le marché du travail au cours des 12 mois précédant l'enquête parce qu'ils étaient LGBTI (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]). L'analyse comparative des résultats obtenus par des adultes LGBT et non-LGBT sur le marché du travail à partir de données d'enquêtes représentatives corrobore ces déclarations. Elle montre que les personnes LGBT ont 7 % de chances en moins d'occuper un emploi que les personnes non-LGBT et que leurs revenus d'activité sont inférieurs de 4 % (OCDE, 2019^[2])⁵. On peut également mesurer la discrimination sur le marché du travail en comparant la fréquence à laquelle deux candidats fictifs sont invités à passer un entretien d'embauche : un candidat perçu comme étant LGBT par les employeurs et un autre perçu comme non-LGBT. Ces expérimentations montrent que les candidats homosexuels ont, en moyenne, 1.5 fois moins de chances d'être convoqués à un entretien d'embauche lorsque leur orientation sexuelle transparaît *via* du bénévolat dans une organisation gay ou lesbienne. Les données issues d'expérimentations mettent aussi en évidence une discrimination importante à l'encontre des candidats transgenres (OCDE, 2019^[2]).

Pour instaurer une culture prônant l'égalité de traitement dans l'emploi, les employeurs publics et privés doivent adopter une politique globale d'égalité au travail, avec un volet spécifiquement dédié aux personnes LGBTI. Dans un premier temps, il convient de communiquer sur l'engagement de l'employeur à embaucher du personnel et à assurer à chaque individu les mêmes avantages, salaires, et possibilités de formation et de promotion, indépendamment de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de ses caractéristiques sexuelles. Ensuite, et il s'agit d'une démarche plus ambitieuse, l'employeur doit mettre en œuvre une série d'actions pour veiller à l'absence de toute discrimination, au premier rang desquelles la formation du personnel, l'adoption de stratégies de gestion des ressources humaines qui ne laissent pas de place aux préjugés conscients ou inconscients, et une politique ambitieuse en matière de prestations et de congés (OIT/ONUSIDA/PNUD, 2015^[49] ; Commission européenne, 2016^[50] ; HCDH, 2017^[51] ; TGEU, 2017^[52] ; ILGA Europe et OII Europe, 2019^[45]).

Adopter une politique globale d'égalité au travail, avec un volet spécifiquement dédié aux personnes LGBTI

Pour y parvenir, il faut notamment former le personnel à se montrer ouvert et favorable à l'intégration des personnes LGBTI dans l'entreprise. Au vu des bonnes pratiques mises en place par plusieurs grandes entreprises (Sodexo, 2012^[53]), il convient, pour commencer, de diffuser un guide destiné à informer le personnel de ce que signifie être LGBTI, à expliquer pourquoi la lutte contre la discrimination est une priorité, et à promouvoir l'intégration des personnes LGBTI dans les interactions quotidiennes au travail. Ce guide peut ensuite être complété par une formation plus approfondie, notamment pour les managers et les responsables des ressources humaines, afin qu'ils apprennent à contrecarrer leurs préjugés conscients et inconscients à l'encontre de certains groupes. Il ressort d'évaluations rigoureuses que, pour lutter efficacement contre les préjugés, cette formation doit inclure des tests d'associations implicites pour les participants, ainsi que l'apprentissage des techniques d'incitation à l'empathie (Devine et al., 2012^[54]).

Les entreprises peuvent également investir dans des pratiques visant à objectiver la gestion des ressources humaines (Carcillo et Valfort, 2018^[8]). Il convient notamment d'accorder une attention particulière à l'étape de l'entretien : c'est en effet lors de l'entretien que le recruteur peut déduire l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou les caractéristiques sexuelles d'un candidat, notamment à partir de son apparence physique. Pour que la procédure d'entretien soit plus objective, il faut veiller à ce que sa structure, les questions posées et les membres du panel d'entretien soient les mêmes pour tous les candidats. Faute de protocole homogène, les recruteurs laissent généralement leurs préjugés prendre

le contrôle : lorsqu'ils ont un a priori positif, ils sont plus susceptibles de commencer l'entretien par les points forts du candidat, ce qui lui donne plus de chances de réussir, et inversement (Bohnet, 2016^[55]).

Inciter les employeurs à adopter des politiques d'égalité au travail favorables à l'intégration des personnes LGBTI au moyen de normes et d'objectifs à atteindre

Pour les employeurs, il y a un intérêt économique à créer un environnement de travail favorable à l'intégration des personnes LGBTI (HCDH, 2017^[51]). La discrimination à l'encontre des personnes LGBTI peut entraîner des pertes de parts de marché : en 2018, le pouvoir d'achat des consommateurs LGBT à l'échelle mondiale était estimé à 3 600 milliards USD par an, sans compter le pouvoir d'achat des proches et des familles des personnes LGBT, qui forment une communauté d'alliés⁶. Par ailleurs, la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI pèse de différentes manières sur la productivité : recrutements de qualité moindre (du fait de la mise à l'écart de candidats qualifiés), motivation plus limitée du personnel, taux de rotation du personnel plus élevé, et perte des avantages liés à la diversité – de plus en plus de recherches montrent que plus de diversité au sein des effectifs tend à stimuler le potentiel intellectuel de l'entreprise.

Toutefois, la mise en place d'une politique d'égalité au travail implique aussi des coûts. Dans ce contexte, il est important de fournir aux employeurs des incitations supplémentaires à s'engager en faveur de l'intégration des personnes LGBTI, en leur permettant de communiquer sur les progrès accomplis et, ainsi, d'améliorer leur réputation et leur attractivité auprès des candidats, des salariés, des clients et des fournisseurs.

Jusqu'à présent, plusieurs organisations à but non lucratif ont élaboré des normes pour évaluer la mise en œuvre par les employeurs de politiques d'égalité au travail favorables à l'intégration des personnes LGBTI. Les pouvoirs publics ont à leur disposition plusieurs moyens pour améliorer la diffusion et l'adoption de ces indices auprès des employeurs nationaux. Tout d'abord, ils peuvent parrainer l'élaboration de normes à l'échelon national dans les pays où elles n'existent pas encore, et apporter publiquement leur soutien à ces normes dans les pays où elles existent. Par ailleurs, les pouvoirs publics peuvent donner l'exemple et induire une pression par les pairs en encourageant le secteur public à participer à ces indices, comme c'est déjà le cas en Australie et au Royaume-Uni.

Promouvoir l'égalité des personnes LGBTI dans le domaine de la santé

L'interdiction de la discrimination pour des motifs liés à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou aux caractéristiques sexuelles dans le secteur de la santé, la prohibition des thérapies de conversion sur les mineurs LGBTI, l'abolition d'exigences médicales dans le cadre de la reconnaissance juridique du genre, ou le report des traitements ou interventions chirurgicales de conformation sexuée médicalement non nécessaires sur les bébés intersexes sont autant de mesures qui peuvent contribuer à instaurer une culture prônant l'égalité de traitement des personnes LGBTI dans le domaine de la santé.

Mais d'autres actions peuvent aussi être menées. Les personnes LGBTI sont en effet confrontées à des besoins et des risques spécifiques en matière de santé, qui doivent être pris sérieusement en compte par les professionnels de santé. Des groupes de réflexion organisés avec des personnes LGBTI dans différents pays de l'UE montrent que ces dernières déplorent le manque de connaissances du personnel de santé quant aux problèmes spécifiques aux personnes LGBTI. À cette situation s'ajoute le fait qu'une grande partie des patients LGBTI ne dévoilent pas leur orientation sexuelle, leur identité de genre et/ou leurs caractéristiques sexuelles de crainte d'être victimes de discrimination (Health4LGBTI, 2017^[56]).

Pour éliminer ces obstacles, les autorités pourraient inclure des modules obligatoires à la formation initiale et continue des professionnels de santé, afin de les informer sur les besoins de santé propres aux personnes LGBTI et sur la manière de prendre en charge ces personnes de manière inclusive (Gay and Lesbian Medical Association, 2006^[57] ; 2010^[58] ; Health4LGBTI, 2018^[59]). Ce type de formation a démontré

son efficacité dans le cadre d'une évaluation d'impact financée par l'UE et conduite en Belgique, en Bulgarie, en Italie, en Lituanie, en Pologne et au Royaume-Uni (Health4LGBTI, 2018^[60] ; Donisi et al., 2019^[61]).

Renforcer les connaissances sur les besoins de santé des personnes LGBTI

Les personnes LGBTI sont plus susceptibles de souffrir de troubles mentaux. La tendance générale observée dans les systèmes de santé qui consiste à ne pas donner la priorité à la santé mentale pèse plus lourdement sur la population LGBTI. Il est indispensable que le personnel soignant soit sensibilisé à cette question afin de mieux prendre en compte les besoins des personnes LGBTI.

Les problèmes psychiques plus fréquents ne sont qu'une des nombreuses inégalités subies par les personnes LGBTI en matière de santé, et qui doivent par conséquent être prises en compte par le personnel soignant (Health4LGBTI, 2017^[62]) :

- Les femmes lesbiennes et bisexuelles sont moins susceptibles d'être soumises au dépistage du cancer du col de l'utérus.
- Les hommes gays et bisexuels sont davantage touchés par le cancer de l'anus et sont plus susceptibles de contracter une infection sexuellement transmissible, comme la syphilis ou le HIV.
- Les personnes transgenres sont elles aussi plus susceptibles de contracter une infection sexuellement transmissible, dans la mesure où la stigmatisation subie à la fois au sein de la famille et en dehors les contraint parfois à se livrer à la prostitution.
- Les personnes intersexes qui ont subi des traitements ou des actes chirurgicaux de conformation sexuée sans consentement dès leur plus jeune âge ont plus de risques de souffrir de pathologies de longue durée.

Former à la prise en charge inclusive des patients LGBTI

Lorsqu'elles se rendent dans un service de santé, nombre de personnes LGBTI déclarent rechercher des signaux leur permettant de détecter s'il s'agit d'un service inclusif des personnes LGBTI. D'après les patients LGBTI, les termes utilisés dans ces services les mettent souvent mal à l'aise ou même les heurtent dans la mesure où ils supposent que tous les patients sont hétérosexuels, cisgenres et non-intersexes ; ces termes peuvent même parfois être perçus comme moralisateurs (Health4LGBTI, 2018^[59]). Pour encourager les personnes LGBTI à accéder aux services de santé sans hésiter à divulguer leur identité le cas échéant, il est essentiel que le personnel soignant soit formé à leur proposer un environnement accueillant.

Le respect de ces lignes directrices est particulièrement important dans le cadre des interactions entre le personnel de santé et les personnes LGBTI âgées. Ces personnes ont en effet des besoins plus importants en termes de soins et sont moins susceptibles d'assumer au grand jour leur orientation sexuelle que la génération plus jeune, puisqu'elles ont vécu à des périodes marquées par une marginalisation et des discriminations plus importantes, voire des persécutions. Dans ce contexte, il conviendrait peut-être de former en priorité le personnel en contact avec des personnes âgées, notamment dans les établissements de soins de longue durée comme les maisons de retraite. Cette stratégie est d'autant plus cruciale que les personnes LGBTI âgées sont plus susceptibles de résider dans ce type d'établissements : elles sont moins nombreuses à être prises en charge à domicile par un conjoint et/ou des enfants (MAP et SAGE, 2017^[63]).

Dans la mesure où les personnes LGBTI âgées qui résident dans des maisons de retraite sont souvent victimes de comportements d'exclusion de la part des autres résidents – ce qui en pousse beaucoup à rester ou à retourner « dans le placard », i.e. à cacher leur identité (SAGE, 2018^[64]) – une autre stratégie consiste à soutenir les projets de co-habitat favorables à l'intégration des personnes LGBTI âgées, comme il en existe par exemple en Allemagne, en Espagne et en France.

1.4.3. Susciter et entretenir l'adhésion de la population à l'intégration des personnes LGBTI

En dépit des progrès accomplis, l'acceptation sociale des personnes LGBTI reste limitée dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2019^[21]). L'adhésion de la population à l'intégration des personnes LGBTI est indispensable pour que les pouvoirs publics puissent adopter les dispositions juridiques définies et analysées à la Section 1.1 et à la Section 1.2, et éviter tout phénomène de rejet des lois déjà en place. Pour susciter cette adhésion, il faut d'abord mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation bien conçues à destination du grand public. Il est aussi crucial que l'administration et les pouvoirs publics se comportent, collectivement et individuellement, de manière à assurer l'égalité de traitement aux personnes LGBTI.

Mener des campagnes de sensibilisation bien conçues auprès du grand public

Il est difficile de communiquer efficacement sur les droits humains. Des lignes directrices détaillées publiées par les principales parties prenantes recensent une série de conditions à respecter pour que les campagnes de promotion de l'égalité des personnes LGBTI trouvent un écho auprès du grand public et, partant, influent de manière positive sur les mentalités et les comportements individuels. (Equinet et PIRC, 2017^[65] ; ILGA-Europe et PIRC, 2017^[66] ; Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2018^[67])

Mettre l'humain en avant

Pour promouvoir l'égalité des personnes LGBTI, toute stratégie de communication doit chercher à raconter des histoires individuelles qui mettent l'aspect humain au premier plan. Les campagnes de défense et de sensibilisation doivent ainsi s'appuyer, plutôt que sur des statistiques relatives à l'omniprésence de la stigmatisation, de la discrimination et des violences subies par les personnes LGBTI, sur des témoignages individuels et des récits qui permettent de mettre un visage sur ces phénomènes. C'est cette stratégie qu'a choisie l'Union européenne pour sa campagne de sensibilisation baptisée « We all share the same dreams » lancée en 2016 en vue d'améliorer l'acceptation des personnes LGBTI.

Définir les questions plus générales présentant un intérêt pour le grand public

Il est impératif que les campagnes de sensibilisation ne soient pas uniquement axées sur des sujets perçus comme spécifiques aux minorités sexuelles et de genre mais qu'elles se concentrent plutôt sur des thèmes présentant un intérêt pour le grand public. Pour être efficace, la stratégie de communication ne doit pas se contenter de faire appel à la compassion de la population à l'égard des minorités. Dans cette optique, il convient de recenser les valeurs qui étayent les droits des personnes LGBTI et qui comptent aussi pour les personnes non-LGBTI, qui leurs sont chères dans leur vie quotidienne et qu'elles sont prêtes à défendre. Tels sont les enseignements tirés de la campagne « Freedom to Marry » menée aux États-Unis : un grand nombre de votes sur le droit au mariage pour tous avaient en effet été perdus avant que l'on décide de lancer une campagne « fondée sur des valeurs » en 2010 (Freedom to Marry, 2016^[68]).

Inciter le grand public à modifier sa vision des choses

Une campagne bien conçue de promotion de l'égalité des droits des personnes LGBTI doit inciter le grand public à modifier sa vision des choses, en lui montrant comment la perception des autres a évolué. Parmi les messagers chargés de relayer la campagne, il est important d'inclure des personnes auxquelles le grand public peut s'identifier. Les témoignages utilisés ne doivent pas toujours être ceux de modèles à suivre, d'experts, de militants ou de personnes ayant survécu à des traumatismes : il faut aussi faire entendre des citoyens ordinaires dont le parcours peut inspirer l'opinion publique. Il est aussi essentiel de trouver des messagers « improbables », comme des leaders religieux, car les personnes indécises

cherchent souvent leur « autorisation ». C'est cette capacité à nouer des partenariats avec un vaste panel de messagers capables d'aider le grand public à modifier sa vision des choses qui a contribué au succès de la campagne « Yes Equality » menée en Irlande (Conseil de l'Europe, 2017^[69]).

L'administration et les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple

Pour s'assurer de l'appui de la population à l'intégration des personnes LGBTI, il faut aussi que l'administration et les pouvoirs publics montrent l'exemple au moyen de comportements collectifs et individuels irréprochables.

Des pratiques officielles exemplaires

Les politiques de réparation sont un levier important à la disposition de l'administration et des pouvoirs publics afin de reconnaître les actes de discrimination, d'oppression et de violence passés commis à l'encontre de personnes LGBTI sous l'égide de l'État. Une telle stratégie favorise la cicatrisation des plaies tout en contribuant à sensibiliser l'opinion publique aux injustices subies tout au long de l'histoire par les personnes LGBTI, afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent. Ainsi, des politiques de réparation se multiplient dans les pays qui sont en première ligne de la lutte pour l'intégration des personnes LGBTI, comme l'Allemagne, le Canada, les Pays-Bas ou le Royaume-Uni.

Par ailleurs, les hauts fonctionnaires représentant les pays qui ont pris des mesures pour protéger et promouvoir l'intégration des personnes LGBTI sont bien placés pour défendre l'élargissement de ces mesures à d'autres pays dans le cadre des relations internationales et de la diplomatie. Par exemple, les diplomates américains s'engagent à dénoncer les atteintes aux droits humains fondées sur l'orientation sexuelle depuis le lancement, début 2019, de l'initiative des États-Unis visant à dépenaliser l'homosexualité dans le monde.

Des comportements individuels exemplaires

Les parlementaires défendent non seulement les avancées sur le plan légal mais ils jouent aussi un rôle décisif, à travers leurs comportements individuels, dans la promotion de l'intégration et de l'acceptation des personnes LGBTI, comme en témoigne le Global LGBT+ Caucus, un réseau international de parlementaires et d'élus lancé en 2019 pour lutter contre la discrimination à l'encontre des personnes LGBT+. En intervenant directement et en prenant position publiquement, au parlement et dans leurs circonscriptions, les parlementaires peuvent dissuader les comportements LGBTI-phobes et encourager la défense des droits des personnes LGBTI (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2016^[70]).

Références

- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2020), *A long way to go for LGBTI equality*. [13]
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2018), *10 clés pour bien communiquer sur les droits de l'homme*, <http://dx.doi.org/10.2811/93536>. [67]
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2018), *Hate crime recording and data collection practice across the EU*, <http://dx.doi.org/10.2811/239809>. [24]
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2016), *Professionally speaking: challenges to achieving equality for LGBT people*, <http://dx.doi.org/10.2811/872353>. [70]
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2014), *EU LGBT survey - European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Main results | European Union Agency for Fundamental Rights*, <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main> (consulté le 5 février 2019). [12]
- Aksoy, C. et al. (2020), « Do laws shape attitudes? Evidence from same-sex relationship recognition policies in Europe », *European Economic Review*, vol. 124, p. 103399, <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103399>. [4]
- Chevalier, A. et al. (2013), « The impact of parental income and education on the schooling of their children », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 2/1, p. 8, <http://dx.doi.org/10.1186/2193-8997-2-8>. [6]
- COC Nederland (2011), *Fleeing Homophobia*, https://www.coc.nl/wp-content/uploads/2013/11/Fleeing-Homophobia-report-EN_tcm22-232205.pdf. [33]
- CoE (2018), *Safe at school: Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in Europe*. [43]
- CoE (2017), *Policing Hate Crime against LGBTI persons: Training for a Professional Police Response*. [22]
- Comité contre la torture (2016), *Neuvième rapport annuel du Sous-Comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*, <https://digitallibrary.un.org/record/1306972?ln=fr> (consulté le 13 février 2020). [37]
- Commission européenne (2017), *Improving the recording of hate crime by law enforcement authorities. Key guiding principles*. [23]
- Commission européenne (2016), *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual orientation and gender identity. Report on good practices*. [50]
- Commission européenne (2016), *The EU Code of conduct on countering illegal hate speech online*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-countering-illegal-hate-speech-online_en (consulté le 13 février 2020). [26]
- Conseil de l'Europe (2017), *Good Practice Guide on Values Based Campaigning for Legal Recognition of Same-Sex Partnerships*. [69]

- Devine, P. et al. (2012), « Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention », *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 48/6, pp. 1267-1278, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2012.06.003>. [54]
- Donisi, V. et al. (2019), « Training healthcare professionals in LGBTI cultural competencies: Exploratory findings from the Health4LGBTI pilot project », *Patient Education and Counseling*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.pec.2019.12.007>. [61]
- ECRI et Conseil de l'Europe (2017), *Les organismes de promotion de l'égalité chargés de lutter contre le racisme et l'intolérance au niveau national*. [16]
- Equinet (2017), *Communicating Equality Through Social Media: A Guide For Equality Bodies*. [18]
- Equinet (2015), *The Public Profile of Equality Bodies*, <http://www.equineteurope.org> (consulté le 13 février 2020). [17]
- Equinet (2013), *Equality bodies promoting equality and non-discrimination for LGBTI people*, <http://www.equineteurope.org> (consulté le 13 février 2020). [14]
- Equinet (2012), *Tackling the « Known Unknown ». How Equality Bodies Can Address Under-Reporting of Discrimination Through Communications*, <http://www.equineteurope.org> (consulté le 13 février 2020). [11]
- Equinet et PIRC (2017), *Framing Equality. Communication Handbook for Equality Bodies*. [65]
- Freedom to Marry (2016), *Winning at the Ballot*, <http://www.freedomtomarry.org/pages/Winning-at-the-Ballot> (consulté le 13 février 2020). [68]
- Gay and Lesbian Medical Association (2010), *Healthy People 2010*, <http://www.lgbthealth.net> (consulté le 17 février 2020). [58]
- Gay and Lesbian Medical Association (2006), *Guidelines for Care of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Patients*. [57]
- GLSEN (2016), *Educational Exclusion. Drop Out, Push Out, and the School-to-Prison Pipeline among LGBTQ Youth*. [42]
- Groupe de travail sur la détention arbitraire (2018), *Revised Deliberation No. 5 on deprivation of liberty of migrants*. [35]
- Harvard University Press (dir. pub.) (2016), *What Works: Gender Equality by Design*, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ecn&AN=1575235&site=ehost-live> (consulté le 14 février 2020). [55]
- HCDH (2017), *Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués. Normes de conduite à l'intention des entreprises*. [51]
- HCDH (2017), *Mandate of the Special Rapporteur on the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression. Letter to Germany concerning the draft law "Netzdurchführungsgesetz"*, <http://www.ohchr.org> (consulté le 13 février 2020). [27]
- HCR (2015), *Protéger les personnes de diverses orientations sexuelles et identités de genre. Un rapport global sur les efforts du HCR pour protéger les demandeurs d'asile et les réfugiés lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués*. [32]

- HCR (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 dans le contexte de l'article 1A(2) de la Convention de 1951 et/ou de son Protocole de 1967 relatifs au statut des réfugiés*, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=52d8facd4> (consulté le 26 novembre 2019). [31]
- HCR (2012), *Principes directeurs. Principes directeurs relatifs aux critères et aux normes applicables à la détention des demandeurs d'asile et alternatives à la détention*, <https://www.refworld.org/docid/503489533b8.html> (consulté le 13 février 2020). [36]
- HCR (2011), *Travailler avec les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées en situations de déplacement forcé*, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=577b6ee64> (consulté le 13 février 2020). [30]
- HCR (2010), *The protection of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum-seekers and refugees*, <http://www.unhcr.org/refworld/docid/48abd5660.html>. (consulté le 13 février 2020). [29]
- Health4LGBTI (2018), *Piloting the Health4LGBTI training course in 6 European countries: Evaluation report*, http://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en.htm#fragment2 (consulté le 17 février 2020). [60]
- Health4LGBTI (2018), *Reducing Health Inequalities Experienced by LGBTI People: Trainers' Manual*, http://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en.htm#fragment2 (consulté le 17 février 2020). [59]
- Health4LGBTI (2017), *Focus groups studies with LGBTI people and health professionals*, http://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en.htm#fragment2 (consulté le 14 février 2020). [56]
- Health4LGBTI (2017), *State-of-the-art study focusing on the health inequalities faced by LGBTI people*, http://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en.htm#fragment2 (consulté le 14 février 2020). [62]
- IGLYO (2018), *Inclusive Education Report*, <https://www.education-index.org/wp-content/uploads/2018/01/LGBTQI-Inclusive-Education-Report-Preview.pdf> (consulté le 6 février 2019). [44]
- ILGA Europe (2014), *Good Practices Related to LGBTI Asylum Applicants in Europe*. [34]
- ILGA Europe (2008), *Handbook on monitoring and reporting homophobic and transphobic incidents*, https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/handbook_monitoring_reporting_homophobic_crimes.pdf (consulté le 13 février 2020). [19]
- ILGA Europe et OII Europe (2019), *Protecting Intersex People in Europe: A toolkit for law and policymakers*, <https://oiiueurope.org/fr/protecting-intersex-people-in-europe-a-toolkit-for-law-and-policy-makers/> (consulté le 14 février 2020). [45]

- ILGA-Europe et PIRC (2017), *Framing Equality Toolkit*. [66]
- Kahneman, D. (2013), *Thinking, Fast and Slow*, <https://us.macmillan.com/books/9780374533557> (consulté le 6 février 2019). [38]
- LGBTI Inclusive Education Working Group (2018), *LGBTI Inclusive Education Working Group Report to the Scottish Ministers*. [48]
- MAP et SAGE (2017), *Understanding Issues Facing LGBT Older Adults*, <http://www.missmajorfilm.com> (consulté le 17 février 2020). [63]
- Meyer, I. (2003), « Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. », *Psychological Bulletin*, vol. 129/5, pp. 674-697, <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>. [9]
- OCDE (2019), *Panorama de la société 2019 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/e9e2e91e-fr>. [2]
- Ohlander, J., J. Batalova et J. Treas (2005), « Explaining educational influences on attitudes toward homosexual relations », *Social Science Research*, vol. 34/4, pp. 781-799, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.12.004>. [7]
- OIT/ONUSIDA/PNUD (2015), *The promotion of LGBT human rights in the workplace*. [49]
- OSCE (2014), *Prosecuting Hate Crimes*, <https://www.osce.org/odihr/prosecutorsguide> (consulté le 13 février 2020). [21]
- OSCE (2009), *Les crimes de haine : Prévention et Réponses. Guide de référence pour les ONG de la zone OSCE*, <https://www.osce.org/odihr/39821> (consulté le 13 février 2020). [20]
- PNUD (2016), *Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics*. [15]
- Raifman, J. et al. (2017), « Difference-in-Differences Analysis of the Association Between State Same-Sex Marriage Policies and Adolescent Suicide Attempts », *JAMA Pediatrics*, vol. 171/4, p. 350, <http://dx.doi.org/10.1001/jamapediatrics.2016.4529>. [10]
- SAGE (2018), *Public Attitudes Toward Aging Sexual and Gender Minorities Around the World*. [64]
- Sansone, D. (2019), « LGBT students: New evidence on demographics and educational outcomes », *Economics of Education Review*, vol. 73, p. 101 933, <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.101933>. [40]
- Sansone, D. (2019), « Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination », *Journal of Public Economics*, vol. 180, p. 104 086, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104086>. [5]
- Sciences Po Les Presses (dir. pub.) (2018), *Les discriminations au travail : Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po. [8]
- Sodexo (2012), *LGBT Conversation Guide*. [53]
- Sonntag, J. (2019), *Social Norms and Xenophobia: Evidence from Facebook*. [28]

- Stonewall (2017), *School Report. The experiences of lesbian, gay, bi an trans young people in Britain's schools in 2017*, <http://www.stonewall.org.uk/get-involved/education> (consulté le 14 février 2020). [47]
- Stonewall (2015), *Tackling homophobic language*, <http://www.stonewall.org.uk/atschool> (consulté le 14 février 2020). [46]
- Tankard, M. et E. Paluck (2017), « The Effect of a Supreme Court Decision Regarding Gay Marriage on Social Norms and Personal Attitudes », *Psychological Science*, vol. 28/9, pp. 1334-1344, <http://dx.doi.org/10.1177/0956797617709594>. [3]
- TGEU (2017), *Trans-inclusive workplaces. Guidelines for Employers and Businesses*, <https://tgeu.org/trans-peoples-eu-employment-rights-gender-> (consulté le 14 février 2020). [52]
- UNESCO (2016), *Out in the Open : Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/expression*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756> (consulté le 5 février 2019). [39]
- UNESCO (2015), *Combattre les discours de haine sur internet*, <https://fr.unesco.org/news/unesco-presente-sa-publication-combattre-discours-haine-internet> (consulté le 13 février 2020). [25]
- UNESCO (2013), *Réponses du secteur de l'éducation au harcèlement homophobe*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219220> (consulté le 14 février 2020). [41]
- Valfort, M. (2017), *LGBTI in OECD Countries : A Review*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d5d49711-en>. [1]

Notes

¹ Voir oe.cd/lgbti.

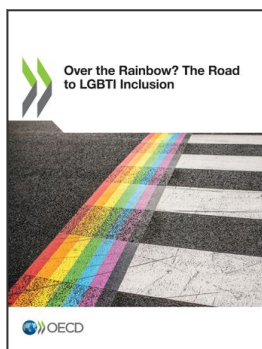
² À savoir l'Australie, le Chili, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Islande, la Norvège, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

³ Il s'agit de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada, du Chili, du Danemark, des États-Unis, de la France, de l'Irlande, de l'Islande, de l'Italie, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège, du Royaume-Uni et de la Suède.

⁴ Chili, Danemark et États-Unis.

⁵ Ces estimations constituent sans doute une sous-évaluation du handicap subi par les minorités sexuelles et de genre, dans la mesure où les personnes LGBT qui acceptent de divulguer leur orientation sexuelle et leur identité de genre dans les enquêtes sont généralement favorisées sur le plan économique.

⁶ Voir http://www.lgbt-capital.com/index.php?menu_id=2.



Extrait de :

Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/8d2fd1a8-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2020), « Lois et mesures en faveur de l'intégration des personnes LGBTI dans les pays de l'OCDE : tour d'horizon », dans *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/02c0ccda-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.