

4

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

Ce chapitre porte sur les mesures plus générales qui devraient accompagner les lois en faveur de l'intégration des personnes LGBTI définies et analysées aux chapitres 2 et 3, afin de renforcer cette intégration. À partir d'une analyse détaillée des plans d'action nationaux en vigueur, ce chapitre dégage quatre mesures clés, illustrées par un éventail de pratiques exemplaires : i) recueillir des informations sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles ; ii) 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, par exemple en formant les policiers à traiter de manière adaptée les crimes de haine visant les personnes LGBTI ; iii) encourager 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 secteurs, et iv) susciter et entretenir une vaste adhésion à l'intégration des personnes LGBTI, par exemple en menant des campagnes de sensibilisation bien conçues auprès du grand public.

Le vote des lois en faveur de l'intégration des personnes LGBTI définies et analysées aux chapitres 2 et 3 devrait s'accompagner d'une action vigoureuse visant à assurer la visibilité des personnes LGBTI et de leurs handicaps socio-économiques dans les statistiques nationales (OCDE, 2019^[1]). En l'absence de collecte de données réfléchie 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. Bien que toujours minoritaires, les pays de l'OCDE ayant introduit dans leurs enquêtes représentatives des questions servant à identifier les minorités sexuelles et de genre sont de plus en plus nombreux. Ces initiatives contribuent à la diffusion des exemples à suivre pour mettre en œuvre au mieux cette collecte de données (Encadré 4.1).

Encadré 4.1. Bonnes pratiques de collecte de données représentatives sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles

Le recueil d'informations sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles, par le biais des recensements et des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre, la santé et la victimisation, est indispensable pour mieux faire prendre conscience des handicaps socio-économiques des personnes LGBTI et, partant, mieux guider les responsables de l'action publique.

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 sexuelle¹ et leur identité de genre² (ils sont au nombre de 15 et 3, respectivement) dans au moins une des enquêtes représentatives conduites par les offices statistiques nationaux ou d'autres institutions publiques (OCDE, 2019^[1]). 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 visant à créer un environnement inclusif pour les minorités sexuelles et de genre dans les pays de l'OCDE. En particulier, 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 ses recensements, une question sur l'orientation sexuelle et une question sur l'identité de genre.

La collecte de données sur les personnes LGBTI est généralement soumise à une réglementation stricte. Par exemple, l'article 9 du Règlement général sur la protection des données (UE) 2016/679 (RGPD) interdit le traitement des données à caractère personnel qui révèle certaines caractéristiques, dont l'orientation sexuelle, sauf si « la personne concernée a donné son consentement explicite au traitement de ces données à caractère personnel » (Commission européenne, 2018^[2])³. Même lorsque le consentement explicite n'est pas exigé, comme c'est le cas aux États-Unis, la personne concernée peut toujours refuser de répondre aux questions jugées délicates, notamment sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles.

Le problème se pose alors de la représentativité des données recueillies, qui nécessite non seulement que les individus acceptent de dévoiler leurs caractéristiques, mais aussi que ces informations soient exactes (HCDH, 2018^[3] ; HCR, 2019^[4]).

En préparation pour le recensement de 2021 au Royaume-Uni, l'Office for National Statistics a organisé une « répétition générale » en 2019. L'objectif : éclaircir certains aspects afin que les questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre soient mieux acceptées du public (Office for National Statistics, 2019^[5]) :

- Le recensement de 2021 sera « d'abord numérique »⁴ : les citoyens seront encouragés à remplir le questionnaire en ligne et seuls, ce qui devrait les disposer à répondre franchement aux questions concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre. En effet, ces caractéristiques sont plus souvent déclarées lorsque le questionnaire est rempli par la personne concernée elle-même, dans le cadre d'un module autoadministré, plutôt que par un enquêteur (entretien face à face ou téléphonique) (OCDE, 2019^[1]).
- Lors de précédents tests du recensement de 2021 (Office for National Statistics, 2018^[6]), quelques personnes n'ont pas répondu à la question sur l'orientation sexuelle et/ou sur l'identité de genre parce qu'elles ne comprenaient pas l'utilité de cette information. Les explications accompagnant chacune de ces questions ont donc été améliorées pour la répétition générale de 2019. La question sur l'orientation sexuelle, par exemple, a été justifiée comme suit : « Pourquoi nous posons cette question : vos réponses sont utiles parce qu'elles aident les associations caritatives, les organisations de la société civile, les administrations locales et l'administration centrale à comprendre les besoins de votre collectivité. Ces informations servent à mesurer de façon continue l'égalité entre des groupes de personnes d'orientations sexuelles différentes ; un suivi qui permet à son tour d'assurer un traitement équitable pour tous. »
- Les précédents tests du recensement de 2021 ont également fait ressortir la nécessité d'insister sur le caractère confidentiel des réponses. Aussi, la répétition générale de 2019 rassure sur le respect de la vie privée, y compris au sein des ménages. La question se pose car le formulaire de recensement est généralement rempli par le chef du ménage, ce qui signifie notamment que les adolescents ou les jeunes adultes LGBT vivant encore au domicile familial devraient avoir fait leur *coming out* à leurs parents pour être comptés en tant que tels. La répétition générale de 2019 donne aux personnes préférant que leurs réponses ne soient pas connues des autres membres du ménage la possibilité de demander un formulaire individuel.

L'expérience du recensement des minorités ethniques et raciales livre elle aussi des orientations utiles (Balestra et Fleischer, 2018^[7]). Lorsque des groupes de défense des minorités ont obtenu que le recensement américain compte la population hispanique à partir de 1980, les leaders communautaires ont coopéré avec le Census Bureau pour sensibiliser les Hispaniques à l'importance d'être dénombrés en tant que tels et pour développer la confiance dans la procédure de recensement. À mesure que des questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont ajoutées aux recensements, les organismes de statistique doivent entretenir leur contact avec les structures qui représentent les personnes LGBT pour dissiper les craintes concernant la protection de la vie privée et veiller à ce que les solutions proposées soient correctement communiquées aux communautés LGBT. Ces dernières auront alors moins de motifs d'hésitation à révéler leur identité dans le cadre du recensement (Cooley, 2019^[8]).

¹ 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 Norvège, de la Nouvelle-Zélande, du Royaume-Uni et de la Suède.

² Il s'agit du Chili, du Danemark et des États-Unis.

³ Cette restriction explique que la mention « Cette question est facultative et peut être sautée si vous le préférez » précède souvent la question sur l'orientation sexuelle dans les enquêtes représentatives nationales.

⁴ Voir <https://census.gov.uk/about-the-census/about-census-2021/>.

Les pays de l'OCDE peuvent prendre des mesures supplémentaires pour progresser et montrer l'exemple en matière d'intégration des personnes LGBTI. Au 30 juin 2019, un tiers des pays de l'OCDE (13) avaient adopté un plan d'action national consacré à la création d'un environnement favorable à l'intégration des minorités sexuelles et de genre. L'analyse de ces plans présentée à l'Annexe 4.A fait ressortir trois trains de mesures essentiels en complément des progrès légaux pour renforcer l'intégration des personnes LGBTI, y compris celles issues de minorités autochtones et ethniques (Encadré 4.2).

Pour chacun de ces domaines d'action prioritaires, le chapitre 4 présente un ensemble de bonnes pratiques mises en œuvre dans certains pays de l'OCDE et/ou préconisées par les défenseurs des droits de l'homme internationaux, régionaux et nationaux. La section 4.1 porte sur les 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, par exemple en formant les policiers à traiter sérieusement les crimes de haine visant les personnes LGBTI. La section 4.2 s'intéresse aux 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 secteurs (p. ex. en élaborant des normes qui mettent en valeur la mise en œuvre, par les employeurs, de politiques d'égalité au travail favorables à l'intégration des personnes LGBTI). La section 4.3 met en avant des actions complémentaires menées pour susciter et entretenir l'adhésion de la population à l'intégration des personnes LGBTI, par exemple au moyen de campagnes de sensibilisation bien conçues auprès du grand public.

Encadré 4.2. Prendre en considération les personnes LGBTI issues de minorités autochtones et ethniques : le cas des plans d'action nationaux de la Norvège

Plusieurs plans d'action nationaux en faveur des personnes LGBTI visent à renforcer l'ouverture aux personnes LGBTI issues de minorités autochtones et ethniques confrontées à des facteurs de discrimination pluridimensionnels. Le risque de laisser ces populations au bord du chemin faute d'agir est en effet élevé au vu des barrières géographiques, linguistiques ou culturelles qui les excluent des principaux dispositifs en place.

Par exemple, un grand nombre de mesures prises par les autorités norvégiennes visent à améliorer le sort des personnes LGBT dans la population samie, un peuple autochtone reconnu comme minorité nationale en Norvège. Le plan d'action national pour 2009-12 prévoyait une enquête sur les circonstances et les conditions de vie des personnes LGBT dans la population samie, afin d'améliorer la situation socioéconomique de ces groupes et les mettre à l'abri des discriminations (The Norwegian Government's action plan, 2009^[9]). En outre, le plan d'action national en faveur des personnes LGBT 2017-20 promet i) que tous les documents et outils issus du plan seront disponibles en sami et ii) que les autorités engageront une collaboration avec le parlement et les institutions samies en vue de poursuivre et de développer les actions de soutien aux personnes LGBTI d'origine samie (The Norwegian Government's action plan, 2017^[10]).

La « Direction norvégienne de l'intégration et de la diversité » s'attaque également aux problèmes particuliers rencontrés par les réfugiés LGBTI en réinstallation, dus notamment à l'hostilité que certains de leurs compatriotes peuvent manifester à leur égard. La Direction prévoit en particulier d'étoffer les informations sur l'intégration des personnes LGBTI dans le programme d'insertion que doivent suivre les réfugiés et leurs familles ayant obtenu un permis de séjour en Norvège.

4.1. Appliquer les lois antidiscrimination, les lois destinées à protéger les personnes LGBTI contre les crimes et les discours de haine, et les lois concernant le traitement des demandeurs d'asile LGBTI

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 de l'homme 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.

4.1.1. Appliquer les lois antidiscrimination favorables à l'intégration des personnes LGBTI

Le vote de lois contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles ne suffit pas pour mettre les minorités sexuelles et de genre à l'abri des traitements inéquitables ; la menace de sanction associée aux lois antidiscrimination doit également être crédible. Il faut pour cela que les victimes portent plainte, avec suffisamment de preuves à l'appui, si possible, pour ouvrir droit à réparation de la part de l'auteur des discriminations, soit par règlement à l'amiable, soit par décision d'un tribunal.

Pourtant, 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]). Par exemple, en 2012, plus d'un tiers (38 %) ¹ des personnes LGBTI 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 via un intermédiaire) 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 % ² 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]).

Il faut, pour que les lois antidiscrimination favorables à l'intégration des personnes LGBTI soient vraiment efficaces, lutter contre le non-signalement des actes de discrimination. Cela suppose non seulement que le mandat de l'organisme national de promotion de l'égalité, du médiateur ou de la commission des droits de l'homme couvre explicitement l'égalité de traitement des personnes LGBTI, mais aussi que l'institution nationale de défense des droits de l'homme mène un ensemble d'actions spécifiques pour encourager les personnes LGBTI à signaler les discriminations qu'elles rencontrent (Equinet, 2012^[11] ; 2013^[14] ; PNUD, 2016^[15] ; ECRI et Conseil de l'Europe, 2017^[16]).

Raisons du non-signalement des discriminations

Interrogés sur les raisons pour lesquelles ils n'ont pas signalé leur plus récente expérience de discrimination, les répondants LGBTI de l'UE avancent des justifications qui rejoignent celles données par d'autres populations exposées au risque de discriminations (Equinet, 2012^[11]). Ces raisons peuvent être regroupées en trois catégories (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]) : i) l'ignorance du fait que la loi interdit les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles, et qu'une institution nationale de défense des droits de l'homme est chargée de mettre en œuvre cette législation en faveur de l'égalité de traitement – à cause de cette lacune, les personnes concernées pensent que leur cas « n'aurait pas été pris au sérieux » si elles l'avaient signalé (raison évoquée par 22 % des répondants LGBTI de toute l'Union européenne) ; ii) l'ignorance de la procédure à suivre pour porter plainte pour discrimination et monter un dossier suffisamment étayé pour ouvrir droit à réparation – à cause de cette lacune, les personnes concernées pensent qu'« il ne se passerait rien » ou que « rien ne changerait » si elles signalaient les faits (raison évoquée par 41 % des répondants LGBTI) ; iii) l'hésitation à porter plainte pour discrimination pour plusieurs raisons : parce que leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leurs caractéristiques sexuelles seraient révélées aux personnes chargées des plaintes (22 % des répondants LGBTI), parce que cela demande beaucoup de temps (33 %) ou par peur de représailles de la part des auteurs des discriminations (9 %).

Suggestions pour lutter contre le non-signalement des discriminations

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, en mettant en place des sites web interactifs conçus pour encourager les utilisateurs à participer au contenu (Encadré 4.3). Premièrement, ces sites doivent fournir des informations claires sur la teneur et l'objet des lois antidiscrimination.

Deuxièmement, ces sites doivent être pour leurs utilisateurs (les personnes qui pensent avoir été victimes de discriminations, mais aussi leurs conseillers : délégués du personnel, syndicats ou avocats) une source de conseils pratiques sur la manière de monter un dossier en cas de discrimination, fondés sur des exemples tirés de plaintes ayant abouti (le plaignant a obtenu gain de cause). Il importe que ces conseils et exemples soient spécifiques au motif et au domaine de discrimination considérés par l'utilisateur, car les preuves requises pour prouver la discrimination varient selon le type de discrimination. Par exemple, il est plus difficile de prouver une discrimination à l'embauche qu'une discrimination salariale, du simple fait qu'il est plus aisé de recueillir des informations sur certaines personnes et de se comparer à elles si ces personnes sont des collègues plutôt que des candidats à un poste. Les institutions nationales de défense des droits de l'homme doivent, par conséquent, munir les individus des outils nécessaires pour prendre en main ces cas difficiles, par le biais d'une étude approfondie des procès ayant abouti à une décision de justice en faveur du plaignant. Ces outils pourraient être transmis *via* des modules d'enseignement en ligne. Cette approche, outre ses avantages pour le plaignant, réduira le risque de contre-productivité des lois interdisant les discriminations dans l'emploi. En effet, ces lois font augmenter le coût du licenciement des travailleurs protégés parce qu'elles incitent ces derniers à porter plainte pour licenciement abusif (même si ce n'est pas le cas) afin d'être indemnisés. Si cette augmentation du coût du licenciement pour les employeurs n'est pas accompagnée d'une augmentation parallèle du risque de représailles contre les employeurs qui pratiquent la discrimination à l'embauche, les lois antidiscrimination pourraient alors réduire l'embauche des groupes protégés (Bloch, 1994^[17])³. Bien entendu, le site web de l'institution nationale de défense des droits de l'homme devrait également donner aux utilisateurs la possibilité d'effectuer les démarches suivantes gratuitement et en toute confidentialité : i) solliciter des conseils par téléphone ou au moyen d'un formulaire en ligne ; ii) présenter une plainte pour discrimination que l'institution nationale de défense des droits de l'homme appuiera si elle est suffisamment justifiée, par exemple en représentant le plaignant devant les institutions, les instances juridictionnelles et les tribunaux.

Troisièmement, les personnes qui hésitent à poursuivre personnellement en justice les auteurs des discriminations dont elles sont victimes (parce qu'elles ne veulent pas dévoiler leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leurs caractéristiques sexuelles ; parce que cela prend trop de temps ou par peur des représailles, etc.) doivent néanmoins être vivement encouragées à porter plainte pour discrimination auprès de l'institution nationale de défense des droits de l'homme. Cette démarche ne devrait pas nécessiter la communication d'informations à caractère personnel, mais tout de même permettre à l'institution nationale de défense des droits de l'homme de contacter le plaignant (au moyen d'une adresse électronique anonyme, par exemple) pour vérifier l'authenticité de la plainte et éviter ainsi d'avoir à gérer de faux signalements. À condition que la plainte pour discrimination soit suffisamment étayée, l'institution nationale de défense des droits de l'homme pourra mener une enquête sur le lieu où la discrimination est censée s'être déroulée. Elle pourra y obtenir des éléments et des informations complémentaires pour établir qu'il y a bien eu discrimination à l'encontre du plaignant par rapport à d'autres personnes comparables, puis, le cas échéant, saisir les tribunaux en son nom propre, sans dévoiler l'identité du plaignant. Ce résultat pourrait être obtenu même lorsque la plainte n'est pas suffisamment étayée pour établir que l'acte de discrimination illégale présumé a été commis, à condition que cette plainte individuelle fasse écho à d'autres plaintes semblables accusant la même institution du même type de pratique discriminatoire. Dans cette situation, l'institution nationale de défense des droits de l'homme pourrait à nouveau enquêter et saisir les tribunaux en son nom propre, ou convaincre les plaignants d'engager un recours collectif, en supposant qu'ils seront plus disposés à révéler leur identité s'ils sont plusieurs.

Encadré 4.3. Mettre un terme au non-signalement des discriminations : exemples de bonnes pratiques de l'Equality Commission for Northern Ireland

L'Equality Commission for Northern Ireland (Commission pour l'égalité en Irlande du Nord), organisme non ministériel institué en vertu du Northern Ireland Act de 1998, est notamment chargée de mettre en œuvre la législation antidiscrimination. Son site web interactif contient un large éventail de ressources visant à réduire le non-signalement des discriminations.

Informé sur les droits

Le site indique clairement les motifs qui sont protégés par la législation antidiscrimination, ainsi que les domaines dans lesquels toute discrimination est interdite (emploi, accès aux biens et services, etc.). Il contient également des liens vers les lois actuellement en vigueur sur l'égalité et sur les discriminations pour chaque motif couvert par l'organisme en charge de l'égalité. Enfin, il invite les utilisateurs à contacter les services de cet organisme en charge de l'égalité pour obtenir des éclaircissements ou des conseils quant à la signification de la loi en question.

Expliquer comment monter un dossier de plainte pour discrimination

Le site donne accès aux décisions et règlements (dans les cas où le plaignant a été aidé par l'Equality Commission for Northern Ireland), qui peuvent être triés par motif (p. ex. l'orientation sexuelle), par domaine (p. ex. l'emploi) et par sous-domaine (p. ex. le recrutement) de discrimination. On y trouve par ailleurs un guide pratique des démarches à entreprendre pour saisir les tribunaux d'une affaire de discrimination. Enfin, une section distincte du site fournit des ressources pour les personnes ou les organisations qui conseillent les individus pensant avoir été victimes de discrimination (délégués du personnel, syndicats, avocats) et propose des sessions de formation gratuites.

Permettre aux utilisateurs de porter plainte pour discrimination de manière anonyme mais responsable

Le site permet de déposer une plainte pour discrimination en vue d'obtenir l'assistance juridique de l'Equality Commission. Les plaignants n'ont pas à fournir de données à caractère personnel, mais ils doivent indiquer par quel moyen la Commission peut les joindre pour discuter de leur plainte plus en détail.

Informé le grand public sur les ressources disponibles pour combattre les discriminations

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^[18] ; 2017^[19]). Il faut plus particulièrement veiller à informer les populations exposées au risque de discrimination. Pourtant, celles-ci considèrent parfois les institutions nationales de défense des droits de l'homme comme faisant partie du « système » ou encore comme une autorité lointaine dont il faut se méfier ou coupée de leur réalité. L'institution nationale de défense des droits de l'homme devrait, par conséquent, tisser des liens solides avec des « intermédiaires », des messagers de confiance, comme les associations et les réseaux LGBTI⁴. Il importe également de mettre régulièrement en avant l'engagement de l'institution nationale de défense des droits de l'homme en faveur de l'égalité de traitement des personnes LGBTI, 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 (en Grèce, le Médiateur participe à la Marche des fiertés d'Athènes depuis 2007) ou l'organisation d'activités de sensibilisation visant à combattre la LGBTI-phobie, à l'exemple des campagnes nationales comme « Dislike bullying homofóbico » (Contre le harcèlement homophobe) ou « Trans e Intersexo #DireitoASer » (Trans et intersexe #LeDroitd'être)

menées en 2013 et 2018 respectivement par la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes au Portugal (Equinet, 2015^[18]). La stratégie de communication ne doit toutefois pas cibler uniquement les personnes qu'il faut encourager à signaler les discriminations, à savoir les victimes et les groupes menacés/victimes potentielles. Elle doit aussi impérativement s'adresser à un public secondaire constitué de personnes qui transmettront le message au public primaire et/ou faciliteront son changement de comportement, c'est-à-dire les délégués du personnel, les syndicats ou les avocats.

Encadré 4.4. L'initiative « 12 choses que vous ignoriez au sujet de la discrimination sexiste » en Allemagne

En Allemagne, l'Agence fédérale pour la lutte contre les discriminations a invité les personnes (citoyens ordinaires et personnalités) présentes à sa « Journée d'action contre la discrimination sexiste » à tirer un bout de papier d'un chapeau, à le lire à voix haute et à réagir par un commentaire. Les faits exposés sur ces bouts de papier couvraient divers sujets, dont l'égalité salariale et les droits des personnes transgenres. Cet exercice a constitué le point de départ d'un court métrage intitulé *12 choses que vous ignoriez au sujet de la discrimination sexiste*. La diversité des faits a maintenu l'intérêt du public et débouché sur un débat crucial. Le film a été visionné par plus de 280 000 personnes et les journaux l'ont qualifié de « succès viral ». Le temps de visionnage moyen, beaucoup plus long que celui d'autres films réalisés par l'institution nationale de défense des droits de l'homme, a également permis d'éveiller l'attention d'un public normalement difficile à atteindre.

Source : Equinet (2017^[19]), « Communicating Equality Through Social Media ».

Compte tenu de l'exhaustivité des ressources qu'une institution nationale de défense des droits de l'homme peut fournir pour encourager les victimes à signaler les discriminations, une stratégie de communication selon le modèle « saviez-vous ? » pourrait être particulièrement adaptée. Celle mise en œuvre en Allemagne pour informer sur la discrimination sexiste a porté ses fruits (Encadré 4.4). Enfin, il importe que l'institution nationale de défense des droits de l'homme évalue régulièrement l'efficacité de 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 (Encadré 4.5).

Encadré 4.5. Évaluer l'image publique de l'institution nationale de défense des droits de l'homme : exemples de bonnes pratiques du Bureau du Médiateur pour l'égalité en Finlande

En 2008 et 2013, le Bureau du Médiateur pour l'égalité en Finlande a commandé une évaluation de son image publique aux yeux d'un large éventail d'acteurs clés : plaignants, groupes exposés au risque de discriminations, ONG œuvrant en faveur de l'égalité de traitement de ces groupes et syndicats.

L'enquête cherchait à prendre la mesure des éléments suivants chez les acteurs clés :

- Leurs connaissances au sujet du Bureau du Médiateur pour l'égalité (manque de connaissances, connaissances justes et connaissances erronées)
- Leur perception des travaux du Bureau, à partir de :
 - données qualitatives : premières impressions des répondants, expériences signalées de coopération avec le Bureau du Médiateur pour l'égalité, espoirs et attentes concernant le Bureau ;

- données quantitatives : en s'appuyant sur l'échelle sémantique différentielle d'Osgood¹, les répondants étaient invités à évaluer le Bureau selon cinq critères : i) sérieux, ii) respecté, iii) fiable ; iv) utile ; v) efficace.

L'enquête a révélé les forces et les faiblesses de l'image publique du Bureau du Médiateur pour l'égalité et, partant, les mesures à prendre pour corriger et améliorer cette image aux yeux des différentes parties prenantes.

¹ L'échelle sémantique différentielle d'Osgood est une échelle d'évaluation conçue pour mesurer la signification connotative d'objets, d'événements et de concepts. Les connotations sont ensuite utilisées pour établir l'attitude envers l'objet, l'événement ou le concept considéré. Plus précisément, dans ce type d'enquête, le répondant est invité à choisir où il se situe, sur une échelle entre deux adjectifs opposés (par exemple : « adéquat-inadéquat », « bon-mauvais » ou « utile-inutile »).

Source : Equinet (2015^[18]), « The Public Profile of Equality Bodies », www.equineteurope.org.

4.1.2. Appliquer les lois contre les crimes et les discours de haine visant les 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 de discours de haine. 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 et (ii) lutter efficacement contre la publication de propos haineux en ligne.

Appliquer les lois contre les crimes de haine visant les personnes LGBTI

L'incapacité à instruire comme il se doit les crimes de haine à l'encontre de la population 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^[20] ; OSCE, 2009^[21] ; 2014^[22] ; CdE, 2017^[23] ; Commission européenne, 2017^[24] ; Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2018^[25]). La formation des policiers est d'autant plus importante que leur réticence et/ou incapacité supposée à instruire les affaires de violence à l'encontre des personnes LGBTI est la principale raison pour laquelle ces dernières refusent de porter plainte. Dans l'UE en 2019, 5 % des répondants LGBTI déclarent avoir été victimes d'agressions physiques ou sexuelles et 38 % indiquent avoir été harcelés parce qu'ils étaient LGBTI, dans les 12 mois ayant précédé l'enquête. Interrogés sur leur plus récente agression physique ou sexuelle motivée par la haine, 14 % seulement déclarent l'avoir signalée à la police, un chiffre qui s'explique principalement par le manque de confiance dans le système : 24 % affirment n'avoir aucune confiance dans la police, 40 % soulignent qu'ils ne pensent pas que la police agirait ou pourrait agir, et 26 % disent craindre une réaction homophobe ou transphobe de la part de la police (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]).

C'est souvent au moment de la déposition de la victime que les principaux éléments de preuve peuvent être recueillis. En fonction de la manière dont elle est conduite, la prise de déposition peut avoir une influence décisive sur l'issue d'une affaire pénale. Les agents de police doivent donc être formés afin de savoir créer un environnement accueillant, propice au recueil d'éléments de preuve de qualité (Encadré 4.6).

Encadré 4.6. Mise en application des lois contre les crimes de haine : recueillir des dépositions détaillées des victimes

Pour créer un environnement propice au recueil d'éléments de preuve de qualité, les policiers doivent savoir trouver le juste équilibre entre le besoin de réunir autant d'éléments d'information détaillés que possible et les besoins de la victime, y compris celui de voir sa vie privée respectée. Il faut pour cela :

- Conduire la prise de déposition dans une pièce calme et faire en sorte que personne ne vienne déranger l'entretien
- Faire les pauses nécessaires
- Ne jamais utiliser un langage moralisateur ou donner son opinion sur la situation individuelle de la victime
- Parler sur un ton rassurant
- Faire attention à son langage corporel et maintenir une expression aussi neutre que possible
- Se montrer respectueux à tout moment ; montrer que l'on a compris que la personne souffre
- Se montrer patient avec la victime si elle s'égaré trop dans les détails de l'incident
- Ne jamais critiquer le comportement de la victime
- Prévoir suffisamment de temps et ne pas précipiter la procédure
- Ne jamais minorer la gravité du délit.

Des affiches mettant en avant l'engagement de la police à l'application équitable des lois nationales contre les crimes de haine sont elles aussi importantes pour mettre les victimes LGBTI à l'aise dans un commissariat. C'est ce qui a été fait à Londres au début des années 2010, avec des affiches portant le message suivant : « Être blanc ou noir, lesbienne, gay ou transgenre, avoir un handicap ou une religion particulière n'est pas un crime. Les mauvais traitements, les agressions, les menaces, les textes et images insultants ou les dommages dirigés contre une personne en raison de sa race, de sa religion, de son handicap ou de sa sexualité sont des crimes. » (Burston, 2012^[26]).

Source : CdE (2017^[23]), « Policing Hate Crime against LGBTI persons: Training for a Professional Police Response ».

Les policiers doivent également être formés à déterminer si une infraction pénale constitue un crime de haine, afin de pouvoir enregistrer cette information dans une base de données électronique qui sera ensuite utilisée par les services chargés de l'enquête et des poursuites. Un incident peut constituer un crime de haine si : i) une infraction pénale a été commise et ii) l'auteur de l'infraction était motivé par des préjugés ciblant l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles de la victime. Pour établir si ces préjugés sont à l'œuvre, les policiers doivent être équipés des moyens d'utiliser les « indicateurs de préjugés », c'est-à-dire « les faits objectifs, les circonstances ou les schémas liés à un acte délictueux, seuls ou en conjonction avec d'autres indicateurs, laissant penser que l'acte en question était motivé, entièrement ou en partie, par des a priori, des préjugés ou un sentiment d'hostilité » (OSCE, 2014^[27]). Ces indicateurs doivent englober plusieurs facteurs. En effet, compte tenu du caractère subjectif des motivations, et du fait que certains indicateurs sont plus forts que d'autres, les policiers doivent être encouragés à utiliser une combinaison multifactorielle d'indicateurs de préjugés pour monter un dossier (voir Annexe 4.B pour en savoir plus).

La formation des policiers à la prise en charge appropriée des crimes de haine visant les personnes LGBTI n'est toujours pas généralisée dans tous les pays de l'OCDE. Par exemple, en 2018, plus d'un tiers des 23 pays de l'OCDE qui sont également membres de l'Union européenne ne fournissaient pas d'assistance aux policiers concernant l'enregistrement des crimes de haine (Agence des droits fondamentaux de l'Union

européenne, 2018^[25]). Il est toutefois encourageant de noter que les initiatives visant à porter remède à cette situation gagnent du terrain. Telle est la mission de l'Association européenne de policiers LGBT, qui regroupe des associations de policiers LGBT de toute l'Europe et s'occupe notamment de formation des policiers par les pairs en vue d'une meilleure prise en charge des victimes de crimes de haine⁵.

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 (Encadré 4.7). Ces dernières sont souvent les premières instances contactées par les victimes de crimes de haine, car elles sont une source de soutien émotionnel, pratique, juridique et parfois même médical essentiel. 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.

Encadré 4.7. Initiatives de collaboration entre la police et les organisations de la société civile : exemples de bonnes pratiques du Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, les autorités publiques et les organisations de la société civile collaborent activement pour lutter contre les crimes de haine visant les personnes LGBT. Par exemple, le Metropolitan Police Service¹ et l'association d'aide aux personnes LGBT victimes de violences Galop², basée à Londres, se sont associés pour créer un programme de « signalement assisté », grâce auquel les victimes peuvent signaler un incident par l'intermédiaire du site web de Galop ou de sa Shoutline, un service d'assistance qui conseille, oriente et soutient les victimes de crimes homophobes et transphobes (ILGA Europe, 2010^[28]). Outre le recueil d'informations sur l'incident, sur la victime et sur l'auteur de l'acte de violence, le programme donne aux victimes la possibilité d'être mises en relation avec la police ou, si elles le préfèrent, avec l'un des 155 agents de liaison LGBT désignés par le Metropolitan Police Service pour faciliter la communication avec les personnes LGBT.

¹ Le Metropolitan Police Service est responsable de l'application de la loi dans le Metropolitan Police District, constitué de 32 *boroughs* (arrondissements) londoniens.

² Voir <http://www.galop.org.uk/>.

Appliquer les lois visant à protéger les personnes LGBTI contre les discours de haine

Pour dissuader véritablement les auteurs de crimes de haine, les pouvoirs publics doivent aussi interdire les formes particulièrement graves de discours de haine, tout en veillant à ce que les lois contre l'incitation à la haine ne servent pas à justifier des restrictions inappropriées du droit à la liberté d'expression⁶. Le vote de lois contre les discours de haine 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'incitation à la haine, dont font partie les discours de haine en ligne en raison i) de leur immédiateté et de la viralité des propos, ii) de l'anonymat des internautes et iii) de la capacité des auteurs à réagir aux interdictions en changeant simplement de plateforme (UNESCO, 2015^[29]). Il n'y a effectivement aucune raison pour que des propos haineux qui ne seraient pas tolérés dans un bus, un café ou à l'école, c'est-à-dire dans « la vraie vie », soient tolérés en ligne.

Les parties prenantes internationales et/ou régionales peuvent notamment définir des normes avec les réseaux sociaux. Par exemple, en 2016, l'Union européenne s'est entendue sur un code de conduite visant à lutter contre les discours de haine illégaux en ligne avec Facebook, Microsoft, Twitter, YouTube et, par la suite, Dailymotion, Google+, Instagram, jeuxvideo.com et Snapchat (Commission européenne, 2016^[30]). Selon ce code de conduite, les réseaux sociaux doivent :

- Fixer des Conditions générales d'utilisation ou des Conditions générales de service qui établissent les critères d'acceptabilité des contenus diffusés sur leur plateforme ;
- Former régulièrement leurs agents afin qu'ils sachent opérer la distinction entre liberté d'expression et discours de haine (chapitre 2) ;
- Examiner les contenus qui leur sont signalés par les utilisateurs et par des « rapporteurs de confiance » dans les 24 heures, et supprimer ou bloquer l'accès à ceux de ces contenus qui constituent des « discours de haine ». Les « rapporteurs de confiance » sont des ONG de toute l'Europe avec lesquelles les réseaux sociaux s'associent pour mieux comprendre ce qui constitue un discours de haine dans tel ou tel contexte national. Les réseaux sociaux et ces ONG s'associent également dans le cadre de campagnes en faveur de la tolérance et du pluralisme.

Pour sensibiliser l'opinion publique, la Commission européenne a, en parallèle de ce code de conduite, lancé la campagne #noplace4hate (pas de place pour la haine) et publie régulièrement les résultats du suivi. Le plus récent cycle d'évaluation, en 2019, révèle que les réseaux sociaux ont examiné dans les 24 heures 89 % des contenus signalés (soit une progression de 40 % par rapport à 2016) et que cet examen a abouti à la suppression du contenu dans 72 % des cas. Les discours de haine motivés par l'orientation sexuelle et l'identité de genre représentaient 19.3 % du total des contenus signalés (15.6 % pour l'orientation sexuelle et 3.7 % pour l'identité de genre). Les différences de taux de suppression selon la gravité des propos haineux indiquent que les contenus sont scrupuleusement examinés, dans le respect de la liberté d'expression. En moyenne, 85.5 % des contenus appelant au meurtre ou à la violence visant des groupes particuliers ont été supprimés, tandis que les contenus utilisant des termes ou des images à caractère diffamatoire ont été supprimés dans 58.5 % des cas (Commission européenne, 2019^[31]).

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 (Allemagne) ou envisagent d'adopter (Australie, France ou Nouvelle-Zélande) des lois qui imposent aux entreprises privées l'obligation de réguler les discours de haine en ligne sous peine d'amendes élevées. Ces initiatives ne sont toutefois pas sans points faibles. Par exemple, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression a fait savoir que, bien qu'il incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme, l'État ne doit pas déléguer les mesures de censure à des entités privées ou les obliger à entraver la liberté d'expression inutilement ou de manière disproportionnée, par le biais de lois, de politiques ou de moyens extrajudiciaires (HCDH, 2017^[32]). D'autres organisations de défense des droits de l'homme ont exprimé des préoccupations du même ordre, affirmant que la délégation des décisions concernant les discours de haine à des acteurs privés a donné lieu à une censure préventive, au blocage excessif et à l'obstruction de discours légitimes, satiriques et politiques sans voies de recours (Article 19, 2018^[33]). Face au risque manifeste de dérive de la réglementation nationale vers la censure, une approche plus décentralisée est envisageable, à savoir favoriser la création de groupes organisés relayant un contre-discours. Ces groupes peuvent attirer un grand nombre de membres qui coordonnent leurs efforts afin de répondre aux discours de haine en ligne (par exemple en apportant une nouvelle information permettant de tordre le cou aux idées véhiculées dans les commentaires). Leur action s'est avérée capable de dissuader les internautes de diffuser des discours de haine (Encadré 4.8).

Encadré 4.8. Lutter efficacement contre les discours de haine en ligne au moyen de groupes organisés relayant un contre-discours : l'expérience probante de l'Allemagne

Une étude récente a constaté un fort effet modérateur de l'action de contre-discours en ligne menée par le groupe allemand #ichbinhier (#jesuislà), fondé à la fin de 2016, qui a attiré plus de 35 000 adhérents en l'espace de quelques mois. Plus spécifiquement, l'étude a constaté une réduction de 5.3 points de pourcentage de la probabilité que les internautes exposés à un contre-discours tiennent ou tolèrent des propos xénophobes pendant une semaine donnée par rapport à des internautes comparables non exposés à ce type d'intervention (bien que cet effet soit transitoire et que les comportements haineux initiaux reprennent le dessus après deux semaines). L'intervention est particulièrement efficace pour modifier le comportement d'individus qui ne répandent qu'occasionnellement un discours de haine.

Source : Sonntag (2019^[34]), « Social Norms and Xenophobia: Evidence from Facebook ».

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

Les personnes LGBTI vivant dans l'un des 68 pays où l'homosexualité est encore pénalisée peuvent envisager de demander l'asile à l'étranger. Il incombe aux pays, en vertu du droit international, de reconnaître explicitement les persécutions (ou la peur justifiée de 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 diffusé des lignes directrices précises sur les moyens à la disposition des pays pour assumer cette responsabilité en favorisant le professionnalisme, ainsi que le respect des demandeurs d'asile LGBTI. Les documents de référence insistent sur la nécessité, pour les pays, i) d'aider les instances en charge des demandes d'asile (agents, interprètes ou magistrats) à déterminer le statut de réfugié, de manière informée et non moralisatrice, 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 peuvent 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 (Encadré 4.9) ou en Norvège (Encadré 4.2).

Encadré 4.9. Le Rainbow Refugee Assistance Partnership au Canada

En 2011, l'exécutif canadien s'est associé à l'organisation de la société civile Rainbow Refugee Society pour diriger l'initiative « Rainbow Refugee Assistance Partnership ». Cette initiative vise à favoriser l'intégration au Canada des personnes LGBTI réfugiées recensées à l'étranger par le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés et approuvées par les autorités canadiennes. L'initiative est financée par des fonds publics et privés :

- L'État canadien prend en charge les coûts de démarrage et fournit trois mois d'aide financière à chaque réfugié après son arrivée au Canada ;
- Les groupes communautaires formés par la Rainbow Refugee Society se chargent de l'aide financière pendant les neuf mois restants. Ils parrainent les personnes LGBTI réfugiées, notamment en les aidant à s'adapter à la vie au Canada, en leur enseignant les droits et responsabilités des résidents permanents au Canada, et en les accompagnant dans l'apprentissage d'une langue officielle et dans la recherche d'un emploi.

En 2020, le Rainbow Refugee Assistant Partnership a été élargi en portant le nombre de personnes LGBTI réfugiées parrainées par le secteur privé de 15 à 50 par an.

Source : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/06/le-canada-annonce-une-nouvelle-initiative-pour-soutenir-les-refugies-lgbtq2.html>.

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 demandeurs d'asile LGBTI, il faut tout d'abord 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 de l'homme, des Nations Unies et des organisations locales d'aide aux personnes LGBTI (COC Nederland, 2011^[35]). 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 dans leur pays d'origine 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 (CJEU) dans l'affaire *Minister voor Immigratie en Asiel contre X et Y*, et dans l'affaire *Z contre Minister voor Immigratie en Asiel* (chapitre 2). De plus, pour établir de manière adéquate qu'une personne est bien LGBTI, les agents des services d'asile doivent être formés aux méthodes qui gagnent la confiance des demandeurs d'asile et les encouragent à raconter leur vécu. Ces méthodes doivent leur donner la possibilité d'expliquer comment leur orientation sexuelle ou leur identité de genre s'est développée, et les réactions que ce processus a suscité de la part de leur entourage ; les problèmes, les harcèlements et les violences auxquels ils ont été exposés ; leurs sentiments et perceptions de différence, d'infamie, de peur et de honte. Il convient, pour que les demandeurs d'asile s'expriment aussi ouvertement que possible sur ces sujets délicats, de faire bon accueil à leurs demandes concernant les caractéristiques des enquêteurs ou des interprètes. Par exemple, un interprète issu du même pays, de la même religion ou du même milieu culturel que le demandeur d'asile pourrait intensifier le sentiment de honte de ce dernier et l'inciter à dissimuler certains aspects pertinents de sa demande d'asile (HCR, 2012^[36]). De manière plus générale, les acteurs des droits de l'homme et les ONG préconisent de mettre en avant les faits suivants pour éviter les suppositions ou les pratiques empreintes de préjugés et de stéréotypes au moment d'établir qu'une

personne est bien LGBTI (HCR, 2010^[37] ; 2011^[38] ; 2012^[36] ; 2015^[39] ; COC Nederland, 2011^[35] ; ILGA Europe, 2014^[40]).

- Recourir à des rapports d'experts de type médical, psychologique ou psychiatrique est une méthode inappropriée pour établir si un demandeur d'asile est LGBTI. Les « tests » médicaux, par exemple le « test phallométrique »⁷, constituent une atteinte aux droits fondamentaux du demandeur – voir à ce sujet la décision de la CJEU dans l'affaire A et autres contre Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie (2014), et dans l'affaire F. contre Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal (2018) dont il est question au chapitre 2 ;
- Le fait qu'un demandeur d'asile ne connaisse pas les organisations, les lieux de rencontre ou la culture des personnes LGBTI ne peut pas en soi être considéré comme une indication que sa peur d'être persécuté en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de ses caractéristiques sexuelles manque de crédibilité ;
- Tous les hommes gays n'ont pas une apparence féminine, et toutes les femmes lesbiennes n'ont pas une apparence masculine ;
- Le fait qu'un demandeur d'asile vive ou ait vécu dans une union hétérosexuelle, consacrée ou non par le mariage, et que des enfants soient nés de cette relation, ne doit pas exclure la possibilité que cette personne soit lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre ou intersexe ;
- Le manque de crédibilité d'une demande ne doit pas être fondé exclusivement sur le fait que l'homosexualité, la transidentité ou l'intersexualité du demandeur a été révélée à un stade tardif de l'examen du dossier ou des premières phases d'entretien avec le demandeur d'asile. Il convient plutôt d'examiner les raisons de cette révélation tardive : de nombreux demandeurs d'asile hésitent à dévoiler leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leurs caractéristiques sexuelles au début d'une procédure de demande d'asile par peur des conséquences et des répercussions si d'autres personnes l'apprennent, que ce soit dans leur communauté, au sein de leur famille ou dans le centre d'accueil ou d'hébergement.

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 de l'homme à l'échelle internationale insistent sur le fait que le placement des immigrés et des demandeurs d'asile dans des centres de rétention doit se produire en dernier recours et dans des circonstances strictement limitées, cette pratique demeure répandue à travers le monde (et s'est intensifiée depuis quelques années) (Groupe de travail sur la détention arbitraire, 2018^[41]). Dans ces centres, les personnes LGBTI sont exposées à des risques et des problèmes spécifiques qui les distinguent d'autres catégories de population : elles se situent généralement au bas de la hiérarchie informelle caractéristique des lieux d'incarcération et sont donc plus exposées aux violences (HCR, 2012^[42]). Selon les études, les détenus non hétérosexuels sont 10 fois plus susceptibles que leurs homologues hétérosexuels d'être agressés sexuellement par d'autres détenus, tandis que la probabilité d'agressions sexuelles de personnes transgenres par d'autres détenus est 13 fois plus élevée que pour les détenus cisgenres (Comité contre la torture, 2016^[43]). 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^[40]).

Pour protéger les personnes LGBTI dans les centres d'accueil et de rétention, il faut accorder une attention particulière à leurs modalités d'hébergement et à leur santé. 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^[40]). Pour assurer leur sécurité, il est essentiel de créer des espaces où ils peuvent habiter sans craindre d'être agressés par d'autres demandeurs d'asile, tout en veillant à ce que cette solution ne revienne pas à leur imposer une forme d'isolement. À cet égard, il semble utile de transférer les demandeurs d'asile LGBTI dans des centres d'accueil de plus petite taille,

et/ou dans des centres où leurs compatriotes sont moins nombreux (ILGA Europe, 2014^[40]). Par ailleurs, s'il y a ségrégation des hommes et des femmes, celle-ci ne devrait pas être fondée exclusivement sur le sexe à la naissance des personnes transgenres, mais tenir compte du genre reconnu par ces personnes pour éviter de les placer dans des structures où le risque d'être victimes de maltraitances et de violences serait très élevé (APT, 2018^[44]). En Autriche, par exemple, les demandeuses d'asile transgenres sont principalement placées dans des centres réservés aux femmes non accompagnées, dont l'accès est interdit aux hommes. Enfin, des orientations claires sont nécessaires sur l'accès des demandeurs d'asile LGBTI à des soins de santé spécifiques. Il faut notamment éviter toute interruption d'un traitement hormonal pour les personnes transgenres et intersexes si ce traitement a déjà commencé dans le pays d'origine (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2017^[45]).

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 dans un contexte dans lequel les discriminations sont illégales 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'encontre des personnes LGBTI (OCDE, 2019^[1]). 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^[46]). Cette tendance 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 de l'endogroupe et de l'exogroupe contribuent aux discriminations exercées par la majorité à l'encontre des groupes minoritaires, personnes LGBTI incluses.

Les préjugés à l'encontre des personnes LGBTI sont répandus. Les mesures implicites de ces préjugés révèlent que la majorité des personnes préfèrent les personnes hétérosexuelles aux personnes homosexuelles (Encadré 4.10). Bien que les mesures explicites poussent à sous-estimer les préjugés à l'égard de l'endogroupe et de l'exogroupe, étant donné que les répondants ont tendance à donner des réponses socialement désirables et ne peuvent signaler que les préjugés dont ils ont conscience, les enquêtes internationales révèlent, elles aussi, des attitudes négatives à l'encontre des personnes LGBTI. Les pays de l'OCDE ne font pas exception, comme nous l'avons vu au chapitre 3. Malgré des progrès, l'homosexualité demeure une cause de malaise pour un grand nombre : les pays de l'OCDE ne se situent qu'à mi-chemin de la pleine acceptation sociale de l'homosexualité, obtenant la note de 5 sur une échelle de 1 à 10 (OCDE, 2019^[1]). Qui plus est, seule une minorité de répondants dans les pays de l'OCDE couverts par l'enquête de l'ILGA 2016 i) accepterait un enfant transgenre (44 %), ii) s'opposerait aux interventions chirurgicales de conformation sexuée médicalement non nécessaires sur les bébés intersexes (40 %) (ILGA, 2016^[47]).

Des activités de sensibilisation bien conçues, comme celles décrites dans la section suivante (4.3) sont indispensables pour apprendre aux populations à lutter contre leurs préjugés à l'égard des minorités sexuelles et de genre. Ces activités doivent cependant être complétées par des actions spécifiques 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 individus⁸, ces champs sont touchés par la discrimination contre les personnes LGBTI.

Encadré 4.10. Mesure implicite des préjugés à l'égard des personnes LGBTI : le test d'association implicite (TAI) sur la sexualité élaboré par l'université Harvard

Le TAI (*Implicit Association Test* en anglais) sur la sexualité mesure la force des associations entre concepts (p. ex. gay et hétérosexuel) et appréciations (p. ex. bien et mal).

Plus précisément, un TAI demande aux participants de catégoriser rapidement des mots et des images à gauche et à droite d'un écran d'ordinateur en appuyant sur la touche E du clavier si le mot (ou l'image) appartient à la catégorie correspondant à la gauche de l'écran et sur la touche I du clavier si le mot (ou l'image) appartient à la catégorie correspondant à la droite de l'écran.

L'idée de base est qu'il est plus facile de réagir avec une même touche de réponse pour des éléments perçus comme étroitement associés. Ainsi, un individu qui catégorise plus rapidement les mots et les images lorsque « hétérosexuel » et « bien » ont la même touche de réponse que lorsque « gay » et « bien » ont la même touche de réponse sera considéré comme ayant une préférence automatique pour les personnes hétérosexuelles par rapport aux personnes homosexuelles.

Entre 2004 et 2015, environ 1.5 million de personnes dans le monde se sont soumises au TAI sur la sexualité. Ces résultats révèlent que la plupart d'entre elles (près de deux tiers) préfèrent les personnes hétérosexuelles aux personnes homosexuelles :

- 25 % manifestent une forte préférence automatique pour les personnes hétérosexuelles
- 24 % manifestent une préférence automatique modérée pour les personnes hétérosexuelles
- 15 % manifestent une légère préférence automatique pour les personnes hétérosexuelles

Seuls 15 % des participants ne manifestent quasiment aucune ou aucune préférence automatique pour les personnes hétérosexuelles (les 21 % restants manifestent une préférence automatique pour les personnes homosexuelles).

La comparaison de ces mesures implicites avec les attitudes autodéclarées envers les personnes hétérosexuelles et homosexuelles confirme que les mesures explicites sous-estiment les préjugés anti-gay : la moitié des participants au TAI ont déclaré n'avoir aucune préférence entre les personnes hétérosexuelles et les personnes homosexuelles dans l'enquête, alors que le TAI révèle que cela est le cas pour seulement 15 % d'entre eux.

Source : <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>.

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

Entre autres documents clés, la Convention internationale des droits de l'enfant consacre le droit de chaque enfant à la protection contre toute forme de discrimination (article 1^{er}) et à une éducation qui respecte sa dignité et ses droits (article 28), qui favorise l'épanouissement de sa personnalité et le développement de ses dons et de ses aptitudes tout en lui inculquant le respect des droits de l'homme (article 29). Pourtant, le harcèlement anti-LGBTI à l'école est un problème d'envergure mondiale (UNESCO, 2016^[48]). Par exemple, dans l'UE, près de 60 % des répondants LGBTI déclaraient avoir caché être LGBTI à l'école, et 4 sur 10 déclaraient en 2019 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]). La persécution des élèves LGBT va de l'immixtion du discours homophobe et transphobe dans les interactions du quotidien (p. ex. l'utilisation d'expressions péjoratives comme « gouine », « pédé » ou « travelo » par les adolescents) au harcèlement verbal, à la violence physique ou au harcèlement en ligne. Il est à noter que ces agissements ne sont pas exclusivement ceux des autres

élèves, mais concernent également le personnel enseignant. Aux États-Unis, 70.1 % des élèves LGBT ont été victimes de brimades (injuriés ou menacés) à l'école pendant l'année qui a précédé l'enquête scolaire nationale sur le climat de 2017 menée auprès des élèves de 13 à 21 ans ; 28.9 % ont été physiquement harcelés (poussés ou bousculés) ; 12.4 % ont été physiquement agressés (battus à coups de poing, à coups de pied, blessés avec une arme), et 48.7 % ont été victimes de harcèlement en ligne, au moyen de SMS ou de publications sur les réseaux sociaux (GLSEN, 2018^[49]).

Ces chiffres sous-estiment la véritable fréquence du harcèlement subi par les personnes LGBTI. En effet, 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, aux yeux de leurs camarades, ne correspond pas à leur sexe de 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 enfants et des jeunes LGBTI. Elle compromet également 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^[1] ; Sansone, 2019^[50]). 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 délétères non seulement sur les personnes LGBTI, mais aussi sur la société dans son ensemble.

Il incombe aux pouvoirs publics de prévenir et lutter contre tous les types de harcèlement, y compris le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles. Trois options principales se présentent pour atteindre cet objectif : i) l'introduction d'une matière obligatoire dédiée à l'intégration des personnes, 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 globale au niveau de chaque établissement visant à contrer systématiquement les propos et comportements anti-LGBTI (UNESCO, 2012^[51] ; 2016^[48] ; GLSEN, 2016^[52] ; CdE, 2018^[53] ; IGLYO, 2018^[54] ; ILGA Europe et OII Europe, 2019^[55]).

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* les élèves, et non pas 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 tenir les parents informés des actions menées par l'établissement, y compris des plans de cours, et de leur donner la possibilité de faire part de leurs inquiétudes à la direction de l'établissement – de manière à rassurer les parents 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^[56]).

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 l'accueil de la petite enfance et l'école primaire, 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. Pour qu'une culture d'égalité de traitement soit profondément ancrée, cette matière favorable à l'intégration des personnes LGBTI doit être obligatoire. 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.

Ces conditions sont pourtant rarement remplies dans les pays de l'OCDE (IGLYO, 2018^[54]), à l'exception du Royaume-Uni. Entre 1988 et le début des années 2000, l'article 28⁹ du Local Government Act, aujourd'hui abrogé, interdisait en Angleterre, en Écosse et au pays de Galles « la promotion intentionnelle de l'homosexualité » par les administrations locales et « l'enseignement dans les écoles publiques de l'acceptabilité de l'homosexualité en tant que prétendue relation familiale ». Le Royaume-Uni s'est cependant engagé sur une voie radicalement différente depuis 2014, date à laquelle le Government Equalities Office a lancé une série de programmes ambitieux pour lutter contre le harcèlement anti-LGBT à l'école (Government Equalities Office, 2018^[57]). L'engagement vigoureux du Royaume-Uni à promouvoir l'égalité des personnes LGBTI dans l'éducation se retrouve également dans la décision, en Angleterre, de rendre obligatoire un enseignement favorable à l'intégration des personnes LGBTI dans les établissements primaires et secondaires à compter de septembre 2020 (Encadré 4.11)¹⁰. Une décision historique semblable est attendue en Écosse, le gouvernement écossais ayant accepté les 33 recommandations formulées en 2018 par le Groupe de travail sur l'éducation favorable à l'intégration des personnes LGBTI (LGBTI Inclusive Education Working Group, 2018^[58]).¹¹

Encadré 4.11. Des matières obligatoires dédiées à l'intégration des personnes LGBTI, axées sur des objectifs et dont la mise en œuvre est contrôlée : le cas de l'Angleterre

En mai 2019, la Chambre des communes et la Chambre des lords ont voté en faveur de « l'éducation relationnelle » et de « l'éducation relationnelle et sexuelle » obligatoires dans les écoles primaires et secondaires respectivement. Ces deux matières doivent englober l'intégration des personnes LGBTI et suivre des objectifs clairement définis. Les établissements sont toutefois libres de décider comment et quand couvrir ces sujets. Il s'agit pour chacun de veiller à ce que le contenu des cours soit approprié pour l'âge des élèves, mais aussi à leur milieu et à leurs croyances.

L'éducation relationnelle dans le primaire

L'éducation relationnelle à l'école primaire est axée sur l'enseignement de ce que sont des relations structurantes : relations familiales, amitiés, relations avec d'autres enfants et relations avec les adultes. L'intégration des personnes LGBTI est abordée dans le cadre des thématiques suivantes (UK Department for Education, 2019^[59]) :

- La diversité des familles : les enfants apprennent à respecter tous les types de familles dans la mesure où elles sont toutes caractérisées par l'amour et la sollicitude (il existe des familles monoparentales, des familles avec des parents LGBT, des parents adoptifs, des parents d'accueil, des familles dirigées par des grands-parents, etc.)
- Les relations avec les autres enfants et avec les adultes (l'importance du respect de l'autre, les différents types de brimades et leurs conséquences, ce qu'est un stéréotype, etc.).

L'éducation relationnelle et sexuelle dans le secondaire

L'éducation relationnelle et sexuelle dans le secondaire vise à développer les connaissances sur les sujets abordés à l'école primaire. Par exemple, à propos des stéréotypes, la distinction est faite entre les motifs de discrimination que sont l'orientation sexuelle et l'identité de genre (changement de genre), et les élèves apprennent les faits et les lois sur ces aspects (UK Department for Education, 2019^[59]).

Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et le changement de sexe sont interdites dans un large éventail de champs au Royaume-Uni, y compris l'éducation (chapitre 3). L'Office for Standards in Education, Children's Services and Skills (Ofsted) – l'inspection générale des services d'éducation et

de formation, pour les élèves de tous les âges – demande donc aux inspecteurs de s'intéresser aux mesures mises en place par les établissements pour prévenir et lutter contre le harcèlement anti-LGBT. En 2019, l'Ofsted a lancé son nouveau Cadre pour l'inspection des établissements d'enseignement. La capacité du personnel d'un établissement à « créer un environnement dans lequel règnent la sécurité, le calme, la discipline et un état d'esprit positif (...), où les enfants se sentent en sécurité, et où le harcèlement, les discriminations et les maltraitances entre élèves – en ligne et hors ligne – ne sont pas acceptés et sont pris en main rapidement, systématiquement et avec efficacité lorsqu'ils se produisent » est présentée comme un critère d'évaluation essentiel. Pour aider les inspecteurs dans leur évaluation, les établissements scolaires ont l'obligation de fournir des preuves de leur engagement à prévenir et lutter contre « le harcèlement, les comportements discriminatoires et empreints de préjugés (...), dont le harcèlement raciste, sexiste, lié au handicap et homophobe/biphobe/transphobe, l'utilisation de langage malveillant et les incidents racistes. » (Ofsted, 2019^[60])¹.

¹ Voir <https://www.gov.uk/government/publications/school-inspection-handbook-eif>.

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

Pour tirer pleinement parti d'une matière obligatoire dédiée à l'intégration des personnes LGBTI, axée sur des objectifs et dont la mise en œuvre est contrôlée, il est aussi essentiel de guider les enseignants quant à la manière de la transmettre, 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 » au Royaume-Uni destiné aux écoles primaires (Encadré 4.12).

Encadré 4.12. Accompagner le personnel enseignant dans l'enseignement de matières dédiées à l'intégration des personnes LGBTI : le projet « No Outsiders » au Royaume-Uni destiné aux écoles primaires

Le projet « No Outsiders » a vu le jour au milieu des années 2000. Il est l'œuvre d'Andrew Moffat, enseignant en éducation à la santé, au développement personnel et social et à l'économie (*Personal, Social, Health and Economic Education, PSHE*) et directeur adjoint d'une école primaire à Birmingham. Ce projet avait pour objectif d'étudier les moyens à la disposition des écoles primaires pour combattre toutes formes de harcèlement, y compris le harcèlement homophobe.

Au départ, les ressources préparées par Andrew Moffat s'adressaient aux élèves de dernière année de cycle préprimaire (4 ans) et aux deux premières années d'enseignement primaire (5 ans et 6 ans). Le point de départ de chaque cours est un livre pour enfants. L'enseignant lit l'histoire, une discussion est ensuite engagée, puis des jeux de rôle sont organisés pour faire émerger les problèmes et développer la réflexion. La leçon se termine par une session de bilan (Moffat, 2007^[61]).

Aujourd'hui, le projet « No Outsiders » propose des ressources complètes pour toutes les années d'enseignement primaire. Ces ressources visent à familiariser les enfants avec les motifs de discrimination suivants, illégaux au Royaume-Uni : le genre et le changement de genre, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge (Moffat, 2015^[62] ; 2020^[63]). Le projet est en cours de développement en tant qu'association caritative dont l'objectif est d'aider les établissements d'enseignement du Royaume-Uni et d'ailleurs, afin d'empêcher les enfants de basculer dans le terrorisme et d'être attirés par des activités néfastes à la cohésion nationale, comme le militantisme d'extrême droite¹.

¹ Voir no-outsiders.com.

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, au-delà du simple enseignement de la matière obligatoire dédiée à l'intégration des personnes LGBTI. Si les références aux questions liées aux personnes LGBTI sont limitées à une portion spécifique du programme, les enfants risquent de considérer le fait d'être LGBTI comme quelque chose de marginal, voire comme quelque chose qu'il faut cacher ou dont il faut avoir honte. En tant que bénéficiaire du programme du Government Equalities Office pour lutter contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie, et avec le soutien de Pearson (maison d'édition britannique multinationale spécialisée dans l'éducation), l'association caritative britannique pour les droits des personnes LGBT Stonewall a récemment publié deux guides phares. Ces guides proposent aux établissements d'enseignement primaire et secondaire, mais aussi aux éditeurs scolaires, des idées éclairées pour intégrer les identités LGBTI dans tous les domaines du programme scolaire (Stonewall, 2017^[64] ; 2019^[65]) – voir l'Annexe 4.C pour en savoir plus.

Enfin, un soutien doit être fourni aux enseignants concernant la manière de rassurer les parents sur l'enseignement de contenus relatifs aux personnes LGBTI, surtout dans le primaire¹². Cet enseignement peut en effet être vivement critiqué ; on se rappellera à ce sujet les protestations de parents contre le projet « No Outsiders » en 2014 et en 2018/19 (Encadré 4.12)¹³. Une approche prometteuse dans ce domaine consiste à nouer des partenariats avec des organisations d'aide aux personnes LGBTI croyantes et avec des écoles confessionnelles qui ont déjà mis en œuvre des pratiques exemplaires de lutte contre le harcèlement anti-LGBTI. Au Royaume-Uni, ces partenariats¹⁴ ont incité plusieurs grands groupes confessionnels à publier des recommandations qui mettent l'accent sur la nécessité pour les écoles confessionnelles et les parents religieux de se mobiliser en faveur des droits des personnes LGBTI à cause de leur foi, et non pas malgré elle. En particulier, en 2019, le Bureau de l'éducation de l'Église anglicane a publié la deuxième édition¹⁵ du guide *Valuing All God's Children. Guidance for Church of England schools on challenging homophobic, biphobic and transphobic bullying* (Chérir tous les enfants de Dieu. Comment les écoles anglicanes peuvent lutter contre le harcèlement homophobe, biphobe et transphobe) (Church of England, 2019^[66]) ; en 2018, le Service de l'éducation de l'Église catholique a publié, en association avec la St Mary's University, *Made in God's Image : Challenging homophobic and biphobic bullying in our Catholic schools* (Créés à l'image de Dieu : lutter contre le harcèlement homophobe et biphobe dans nos écoles catholiques) (Catholic Education Service, 2018^[67]) ; en 2018, Keshet UK a publié *Wellbeing of LGBT+ Pupils: A Guide for Orthodox Jewish Schools* (Bien-être des élèves LGBT+ : Guide pour les écoles juives orthodoxes) (Keshet UK, 2018^[68]).

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

Donner au personnel enseignant les moyens de mettre en œuvre des programmes d'enseignement favorables à l'intégration des personnes LGBTI n'est cependant pas suffisant pour empêcher et combattre le harcèlement anti-LGBTI. Il est aussi indispensable d'adopter une approche au niveau 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 – le fait est que « pédé », « gouine », « fais pas ton pédé » ou « c'est un truc de pédé »¹⁶ sont bel et bien des expressions courantes (Stonewall, 2017^[69]).

Encadré 4.13. Principales mesures favorables à l'intégration des élèves transgenres et intersexes à l'école

Les orientations et recommandations suivantes sont considérées comme essentielles pour affirmer les droits des élèves transgenres et intersexes dans le milieu scolaire (UNESCO, 2012^[51] ; 2016^[48] ; GLSEN, 2016^[52] ; CdE, 2018^[53] ; IGLYO, 2018^[54] ; ILGA Europe et OII Europe, 2019^[55]) :

- Respecter le choix de l'élève de s'identifier au genre désiré en utilisant le nom, le pronom et le genre de son choix dans tous les documents officiels et administratifs (certificats, diplômes, carte d'identité) et en obligeant tout le personnel scolaire à utiliser le nom et les pronoms choisis par l'élève, qu'ils aient ou non été modifiés dans les documents officiels ;
- Respecter le droit des élèves de s'habiller conformément à leur identité de genre dans les règles vestimentaires de l'établissement ;
- Permettre aux élèves d'accéder aux toilettes et vestiaires correspondant à leur identité de genre. Les établissements sont encouragés à désigner un ou plusieurs WC « neutres » ou à prévoir des toilettes individuelles accessibles à tous les élèves, ainsi qu'à incorporer ces éléments dans les plans des nouvelles constructions ou les plans de rénovation ;
- Permettre à tous les élèves de participer aux cours d'éducation physique et aux activités sportives en fonction de leur identité de genre ;
- Protéger le droit des élèves à l'intimité de leur vie privée et à la confidentialité en ce qui concerne leur genre et veiller à ce que toutes les informations concernant les élèves transgenres et intersexes demeurent confidentielles, conformément aux lois nationales, locales et fédérales en vigueur.

Pour remédier à ce problème, on considère souvent que la meilleure solution consiste à instituer dans chaque établissement une politique de tolérance zéro vis-à-vis des propos et des comportements anti-LGBTI, énonçant clairement qu'ils sont interdits et ne seront tolérés par aucun des membres de la communauté éducative (élèves, enseignants et parents). Les règles doivent établir que les mots que les individus utilisent ou utiliseraient pour se décrire (p. ex. gay, lesbienne, bisexuel, fille, noir) sont acceptables, mais que les mots ou expressions qui sous-entendent à tort l'appartenance d'un individu à un groupe ou qui font référence à ce groupe particulier de manière malveillante sont inacceptables (p. ex. « tapette », « truc de pédé », « fais pas ton pédé ») (Stonewall, 2015^[56]). Les règles ne doivent laisser personne sur le bord du chemin et, par conséquent, donner la possibilité aux écoles de s'engager explicitement à mettre en œuvre des politiques également favorables à l'intégration des personnes transgenres et intersexes (Encadré 4.13). Ces politiques doivent être communiquées sur plusieurs plateformes, à tous les élèves, à tous les enseignants et au personnel de l'établissement, ainsi qu'aux familles et à la population locale.

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. À notre connaissance, aucun pays de l'OCDE n'a encore rendu cette formation obligatoire, mais l'Écosse prévoit de le faire prochainement dans le cadre de la formation initiale et continue des enseignants (LGBTI Inclusive Education Working Group, 2018^[58]). En attendant, le Royaume-Uni montre une fois de plus l'exemple. En tant que bénéficiaire du programme de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie du Gouvernement Equalities Office, l'association PSHE – l'organe national chargé de la mise en œuvre de l'éducation à la santé, au développement personnel et social et à l'économie¹⁷ – a formé des partenariats avec six organisations et consortiums différents. L'objectif est d'aider plus de 1 200 établissements d'enseignement primaire et secondaire en Angleterre à

entretenir une culture plus favorable à l'intégration des personnes LGBTI au sein des écoles, notamment en formant le personnel des établissements¹⁸. Outre les faits et chiffres sur les propos et comportements anti-LGBTI, cette formation transmet aux participants des récits personnels sur l'expérience du harcèlement anti-LGBTI et ses effets néfastes, autant d'informations que les participants jugent indispensables pour les convaincre de l'importance de leur mobilisation (NatCen, 2016^[70]). La formation apprend ensuite au personnel scolaire comment s'opposer au langage anti-LGBTI quand celui-ci est employé : i) renvoyer à la charte anti-harcèlement de l'établissement ; ii) rappeler aux élèves que lorsqu'ils utilisent des expressions homophobes, ils mettent mal à l'aise les personnes homosexuelles et leurs proches – pointer les similarités avec certaines expressions racistes ou sexistes aide souvent les élèves à comprendre pourquoi le langage homophobe n'a pas sa place ; iii) expliquer aux élèves quelles sanctions seront appliquées en cas de récidive – p. ex. imposer à l'élève une activité correctrice, renvoyer l'élève à un membre de la direction pour d'autres sanctions, convoquer les parents pour parler du comportement de l'élève (Stonewall, 2015^[56]). En appliquant la politique de tolérance zéro de l'établissement, le personnel scolaire favorisera la formation de groupes d'alliés et d'ambassadeurs parmi les élèves disposés à contrôler eux-mêmes leur utilisation du langage anti-LGBTI, ce qui multipliera à son tour les chances que les élèves s'opposent à ce langage, à l'école et en dehors de l'école.

L'alternative à la formation du personnel enseignant pour combattre le harcèlement et les comportements anti-LGBTI 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 et contrecarrer celles qui sont faussées ou stéréotypées. En France par exemple, le ministère de l'Éducation a accrédité plusieurs organisations de la société civile (comme SOS homophobie). Ces organisations ont pour mission de compléter l'enseignement public par des interventions en milieu scolaire visant notamment à sensibiliser les élèves aux conséquences néfastes du harcèlement anti-LGBTI et à susciter leur empathie. Cependant, aucune de ces interventions n'a fait l'objet d'une évaluation d'impact rigoureuse. On ignore donc si elles sont ou non efficaces et, partant, si elles devraient être généralisées, sachant qu'elles sont actuellement limitées à un petit nombre d'écoles ou de régions/villes volontaires.

4.2.2. 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^[11])¹⁹. On peut également mesurer la discrimination sur le marché du travail en comparant la fréquence à laquelle deux candidats fictifs sont invités à un entretien d'embauche : un candidat perçu comme LGBT par les employeurs et un autre perçu comme non LGBT. Ces expérimentations montrent que, à candidature équivalente, les candidats homosexuels ont, en moyenne, 1.5 fois moins de chances d'être convoqués à un entretien d'embauche que leurs homologues hétérosexuels 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^[11]) – la discrimination à l'encontre des candidats intersexes n'a pas encore été testée.

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 (Encadré 4.14). Ensuite, et il s'agit d'une démarche plus ambitieuse, l'employeur doit *effectivement* mettre en œuvre une série d'actions cruciales 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^[71] ; Commission européenne, 2016^[72] ; HCDH, 2017^[73] ; TGEU, 2017^[74] ; ILGA Europe et OII Europe, 2019^[55]). Pour que les politiques favorables à l'intégration des personnes LGBTI prennent racine dans la culture d'une entreprise, le soutien de la direction, y compris de « rôle modèles » LGBTI, doit être régulièrement démontré dans le cadre de manifestations internes et externes, comme les festivals des fiertés. Les nouvelles recrues doivent également être familiarisées avec ces politiques, notamment dans le cadre des séminaires d'intégration : en plus de faire connaître les règles de conduite aux nouveaux salariés, cette stratégie permet aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexes de se sentir bienvenues et valorisées.

Il est toutefois à noter que si les politiques d'égalité au travail favorables à l'intégration des personnes LGBTI bénéficient considérablement aux employeurs, elles ne sont pas sans coût. C'est face à ce constat que les pouvoirs publics peuvent fournir des incitations supplémentaires aux employeurs pour qu'ils adoptent ce type de politiques au moyen de normes et d'objectifs à atteindre.

Encadré 4.14. Démonstration publique de l'engagement à l'égalité des salariés LGBTI

Les employeurs peuvent souscrire à deux séries de principes pour démontrer publiquement leur engagement à l'égalité des salariés LGBTI.

La Déclaration d'Amsterdam (Workplace Pride)

Workplace Pride est une organisation à but non lucratif dont la mission consiste à améliorer la vie des personnes LGBTI au travail dans le monde entier. Depuis son siège à Amsterdam, Workplace Pride a créé la Déclaration d'Amsterdam en 2011 : dix mesures pour corriger les inégalités de traitement des personnes LGBT au travail.

La « Charte d'engagement LGBT+ » (l'Autre Cercle)

L'Autre Cercle est une organisation à but non lucratif française fondée en 1998. En 2012, en association avec Accenture, l'Autre Cercle a créé une « Charte d'engagement LGBT+ ». Les signataires de la Charte s'engagent notamment à : i) créer un environnement inclusif pour les collaborateurs et collaboratrices LGBT+ ; ii) veiller à une égalité de droit et de traitement de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices, quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre ; iii) soutenir les collaborateurs ou collaboratrices victimes de propos ou d'actes discriminatoires ; iv) mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

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

Il s'agit de prendre une série de mesures essentielles pour veiller à l'absence de toute discrimination contre les personnes LGBTI, au premier rang desquelles la formation du personnel, l'adoption de stratégies de gestion des ressources humaines qui ne laissent pas la place aux préjugés conscients ou inconscients, et une politique ambitieuse en matière de prestations et de congés.

Formation du personnel

À l'exemple des bonnes pratiques mises en place par plusieurs grandes entreprises, la formation du personnel à l'ouverture et au soutien à l'intégration des personnes LGBT dans l'entreprise peut suivre une approche en deux temps. Il convient, pour commencer, de diffuser et de promouvoir un guide destiné à l'ensemble du personnel. Par exemple, en 2012, l'entreprise multinationale de services alimentaires et de gestion d'installations Sodexo a créé une ressource pour aider les salariés à favoriser l'intégration de leurs collègues LGBT. Intitulée « Guide de conversation LGBT », cette ressource a un triple objectif (Sodexo, 2012^[75]) : i) informer le personnel de ce que signifie être LGBT ; ii) expliquer pourquoi la lutte contre les discriminations envers les candidats et les salariés LGBT est une priorité (une démarche essentielle pour mobiliser l'ensemble du personnel et éviter les réactions négatives à la politique de l'entreprise²⁰) ; iii) apprendre au personnel à favoriser l'intégration des personnes LGBTI dans les interactions professionnelles quotidiennes, en s'appuyant sur des cas concrets qui trouveront un écho dans l'esprit de tous les salariés. Le guide contient également des liens vers des vidéos de récits personnels de salariés de Sodexo (des salariés LGBT et des alliés) pour aider le personnel à mieux comprendre comment montrer l'exemple en devenant plus ouvert (voir l'Annexe 4.D pour en savoir plus).

Ce guide peut ensuite être complété par une formation plus approfondie, notamment pour les managers et les responsables des ressources humaines, afin qu'ils sachent contrecarrer leurs préjugés conscients et inconscients à l'encontre de certains groupes²¹. Une évaluation d'impact rigoureuse indique que cette formation approfondie devrait inclure les trois étapes suivantes pour éliminer durablement les préjugés des participants (Devine et al., 2012^[76]) :

- Informer les participants sur les biais psychologiques conscients et inconscients à la base des préjugés et des stéréotypes, ainsi que sur la façon dont ces biais peuvent aboutir à des discriminations faute d'être maîtrisés ;
- Faire prendre conscience aux participants de leurs biais au moyen de tests d'associations implicites comme le TAI sur la sexualité décrit à l'Encadré 4.10 ;
- Inculquer aux participants les « techniques » pour atténuer ces biais, par exemple (Carcillo et Valfort, 2018^[77]) :
 - Le stéréotype inversé : cette technique consiste à penser aux membres de l'endogroupe et à ceux de l'exogroupe qui ne correspondent pas aux préjugés et stéréotypes associés à ces groupes. Il s'agit de faire prendre conscience aux participants que les contre-exemples de ce type ne sont en fait pas inhabituels, et de mettre ainsi en doute la validité des idées systématiquement positives au sujet de l'endogroupe et des idées systématiquement négatives au sujet l'exogroupe (Dasgupta et Greenwald, 2001^[78]) ;
 - L'individuation : cette méthode suppose de penser aux personnes de son exogroupe dans leur individualité, plutôt qu'en tant que membres du groupe (Lebrecht et al., 2009^[79]) ;
 - Le changement de perspective : il s'agit de se mettre à la place d'un membre de l'exogroupe (Todd et al., 2011^[80]). Les résultats de l'expérience de terrain randomisée unique sur le sujet prouvent que l'incitation à l'empathie est un bon moyen de contrecarrer les préjugés envers les personnes LGBTI (Encadré 4.15).

Encadré 4.15. Contrecarrer les préjugés à l'égard des personnes LGBTI : données issues de l'expérience de terrain randomisée unique sur le sujet

Cette expérience s'inscrit dans le contexte d'une opération de porte-à-porte menée en Floride en 2014, à la suite d'un arrêté de l'autorité locale protégeant les personnes transgenres contre les discriminations dans le logement, dans l'emploi et dans les établissements publics. Craignant que cette décision soit soumise au vote de la population et abrogée, les associations d'aide aux personnes LGBT sont parties à la rencontre des électeurs. L'objectif principal des conversations ainsi engagées était de susciter l'empathie. Les électeurs étaient notamment invités à parler d'une situation dans laquelle ils avaient été rejetés en raison de leur différence, et à réfléchir aux similarités possibles entre cette expérience personnelle et les discriminations subies par les personnes transgenres. Cette intervention, bien que brève, s'est avérée très efficace. Les résultats indiquent qu'elle a rendu les participants beaucoup plus tolérants vis-à-vis des personnes transgenres, mais aussi beaucoup plus favorables à la décision d'interdire les discriminations contre ces personnes. Les effets de l'intervention se faisaient toujours ressentir trois mois plus tard.

Source : Broockman et Kalla (2016^[81]), « Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing ». <https://doi.org/10.1126/science.aad9713>.

Des stratégies de gestion des ressources humaines qui ne font aucune place aux préjugés

Pour ne faire aucune place aux préjugés, tant conscients qu'inconscients, les entreprises pourraient également investir dans des stratégies de gestion des ressources humaines objectives (Carcillo et Valfort, 2018^[77]). Il convient d'accorder une attention particulière à l'étape de l'entretien, car c'est au moment 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. Les données disponibles indiquent effectivement que les individus qui se reconnaissent homosexuels ont beaucoup plus de chances d'être considérés comme homosexuels par des observateurs externes qui ignorent leur orientation sexuelle (Rule et Ambady, 2008^[82]). De même, une identité transgenre peut être détectable au moment de l'entretien, même si elle n'est pas exprimée verbalement. Dans l'Union européenne, en 2019, plus de deux tiers des personnes transgenres déclarent qu'elles ne s'empêchent que rarement, voire jamais, d'exprimer leur identité de genre à travers leur apparence ou leur façon de s'habiller (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]). Par ailleurs, les prénoms légaux et préférés des personnes transgenres sont souvent en décalage, sauf dans les cas où les individus concernés ont effectué les démarches nécessaires pour changer leur marqueur de genre à l'état civil. Ce décalage est généralement révélé au moment du premier entretien d'embauche, lorsque les recruteurs demandent à voir les papiers d'identité ou les diplômes des candidats.

Pour rendre la procédure d'entretien 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, avec pour seul objectif de déterminer si les candidats ont les compétences requises. Faute de protocole cohérent, les recruteurs laissent généralement leurs préjugés et leurs stéréotypes 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. Plusieurs études confirment qu'un protocole d'entretien cohérent est garant d'un recrutement fondé sur les compétences (Bohnet, 2016^[83]). Par exemple, aux États-Unis, les résultats des étudiants à la fin de leur première année universitaire ne sont pas corrélés avec leur classement au moment de leur admission lorsque ce classement repose sur une procédure d'admission orale, qui varie d'un panel d'entretien à l'autre. En particulier, les résultats indiquent

que des entretiens non standardisés ne sont pas plus efficaces qu'une procédure d'admission fondée sur la sélection aléatoire des étudiants admissibles (DeVaul et al., 1987^[84]).

Une politique ambitieuse en matière de prestations et de congés

Afin que leur politique d'égalité au travail soit pleinement favorable à l'intégration des personnes LGBTI, les entreprises doivent non seulement étendre les mêmes avantages aux conjoints, enfants ou autres personnes à charge de leurs salariés, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles, mais aussi modifier la politique de congés de manière à mieux intégrer à la fois les salariés qui ont des enfants dans le cadre d'une union de même sexe et les salariés transgenres (AWEI, 2020^[85]).

Plus précisément, les nombreuses politiques de congé parental qui s'adressent encore aux « mères biologiques » doivent être revues de manière à inclure les salariés qui ont des enfants via la gestation pour autrui, l'adoption et le placement en famille d'accueil, indépendamment de leur genre. Par ailleurs, concernant les salariés transgenres, ceux qui souhaitent changer de sexe épuisent souvent leurs congés payés et/ou leurs droits à un arrêt maladie indemnisé pour réaliser ce changement. Ils peuvent pourtant tomber malades, au même titre que tous les autres salariés, pour des raisons indépendantes de leur changement de sexe. Les congés payés sont quant à eux censés permettre de faire une pause et de recharger ses batteries – une interruption nécessaire pour préserver sa santé mentale et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les employeurs doivent donc être encouragés à garantir des options de congé rémunéré pour les personnes transgenres qui effectuent leur transition, afin d'éviter qu'elles n'épuisent les congés annuels et arrêts maladie auxquels elles ont par ailleurs droit.

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. Outre le coût qu'elles font peser sur l'économie dans son ensemble (chapitre 3), les discriminations anti-LGBTI nuisent à la performance des entreprises²². Deux mécanismes sont à l'œuvre (HCDH, 2017^[73]) :

- Premièrement, les discriminations anti-LGBTI nuisent à la productivité d'au moins quatre façons :
 - Recrutements de qualité moindre : quand les employeurs mettent à l'écart des individus talentueux pendant le processus de recrutement à cause de caractéristiques sans rapport avec les compétences exigées pour le poste, comme leur orientation sexuelle, leur identité de genre et leurs caractéristiques sexuelles, les entreprises doivent se contenter d'une main-d'œuvre sous-optimale. Les données issues d'expérimentations confirment que, à CV égal, des candidats fictifs perçus comme LGBT ont 50 % de chances en moins d'être invités à un entretien d'embauche que des candidats fictifs perçus comme non LGBT (OCDE, 2019^[11]) ;
 - Motivation plus limitée du personnel : ne pas permettre aux salariés LGBTI d'être entièrement eux-mêmes dans leur milieu professionnel (par crainte de discriminations s'ils révèlent qu'ils sont LGBTI) peut nuire à leur productivité. Ils dépensent de l'énergie à dissimuler leur identité au lieu de se concentrer sur la pleine réalisation de leur potentiel, ce qui nuit à leur santé mentale et finit par alimenter l'absentéisme (OCDE, 2019^[11]). Aux États-Unis, 27 % des salariés LGBT qui n'ont pas fait leur *coming-out* ont déclaré, lors d'une étude, que ce secret autour de leur identité au travail les avait empêchés de s'exprimer ou de partager des idées (HCDH, 2017^[73]) ;
 - Taux de rotation du personnel plus élevé : les discriminations anti-LGBTI forcent des salariés LGBTI autrement qualifiés à quitter leur emploi, occasionnant ainsi des coûts inutiles liés au renouvellement de personnel et à la perte de talent. Aux États-Unis, les salariés LGBTI non déclarés qui se sentent isolés au travail ont une probabilité de démissionner 73 %

- supérieure à celle d'employés qui ont révélé leur identité LGBTI (Hewlett et Sumberg, 2011^[86]) ;
- Perte des avantages liés à la diversité : les discriminations anti-LGBTI nuisent à la diversité des équipes alors que de plus en plus d'études montrent qu'il est indispensable d'enrichir les effectifs par la présence de représentants de genres/identités de genre, races, nationalités, âges, orientations sexuelles, etc. différents si l'on veut stimuler le potentiel intellectuel de l'entreprise. En effet, dès lors que les pratiques de l'entreprise sont inclusives et que tous les salariés se sentent respectés et appréciés, la diversité au sein des équipes pousse effectivement les individus à dépasser leurs idées éculées et à améliorer ainsi leur performance (Sommers, 2006^[87] ; Phillips, Liljenquist et Neale, 2008^[88] ; Hoogendoorn, Oosterbeek et van Praag, 2013^[89] ; Levine et al., 2014^[90] ; Rock et Grant, 2016^[91] ; Hoogendoorn, Oosterbeek et Van Praag, 2018^[92]).
 - Deuxièmement, la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI entraîne 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'alliés²³. La même année, une enquête nationale auprès d'adultes LGBT aux États-Unis révélait que 78 % d'entre eux avaient tendance à être fidèles aux marques qui s'adressent aux personnes LGBT et qui les soutiennent (Community Marketing & Insights, 2018^[93]). De manière plus générale, un effectif qui n'est pas représentatif de la composition de la société dans son ensemble peinera à attirer des clients de tous horizons (Commission européenne, 2016^[72]).

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 à l'embauche, 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 (voir Encadré 4.16 pour en savoir plus) :

- L'Australian Workplace Equality Index (AWEI) par Pride in Diversity (pour les employeurs en Australie)
- Le Hong Kong LGBT+ Inclusion Index par Community Business (pour les employeurs à Hong Kong)
- Le Global Benchmark par Workplace Price (pour les entreprises multinationales)
- Le South African Workplace Equality Index (SAWEI) par LGBT+ Management Forum (pour les employeurs en Afrique du Sud)
- Le UK Workplace Equality Index (pour les employeurs au Royaume-Uni) et le Global Workplace Equality Index (pour les entreprises multinationales) par Stonewall
- Le Corporate Equality Index par la Human Rights Campaign (pour les employeurs aux États-Unis et dans quelques autres pays du continent américain, ainsi que pour les entreprises multinationales).

Ces indices, outre le fait de valoriser les bonnes pratiques soulignées plus haut, présentent un intérêt pour les employeurs. Premièrement, à l'exception du Hong Kong LGBT+ Inclusion Index et du Global Benchmark, ils reposent sur un processus de certification gratuit : pour être certifiés, les employeurs doivent tout simplement justifier de leurs bonnes pratiques. Deuxièmement, à l'exception du Corporate Equality Index, la publication de ces indices met en avant les bonnes pratiques au lieu d'épingler les mauvaises. Le public est informé du classement des employeurs parmi les plus performants (ils font partie

des 100 premiers ou de la catégorie or, argent ou bronze, etc.), mais l'évaluation détaillée de l'indice des employeurs et de leur classement, leur est communiquée de manière bilatérale et confidentielle. Par ailleurs, les entreprises qui souhaitent faire évaluer leur travail sans être très sûres de leur performance peuvent généralement participer à l'indice de façon anonyme, ou n'avoir leur nom cité que si leur performance est exceptionnelle. Troisièmement, les employeurs ont la possibilité d'améliorer leurs résultats grâce à des rapports individualisés contenant une analyse détaillée de leurs résultats, ainsi que des recommandations et des exemples de meilleures pratiques.

Les pouvoirs publics ont à leur disposition plusieurs moyens pour améliorer la diffusion et l'adoption de normes d'égalité au travail auprès des employeurs nationaux²⁴. 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 (AWEI, 2019^[94]) et au Royaume-Uni²⁵.

Encadré 4.16. Des normes pour évaluer les politiques favorables à l'intégration des personnes LGBTI dans le milieu professionnel

Six associations ont créé des normes complètes et investi dans des activités de promotion mettant à l'honneur les organisations qui appliquent des politiques favorables à l'intégration des personnes LGBTI.

Pride in Diversity (pour les employeurs en Australie)

Pride in Diversity¹ est le programme national australien à but non lucratif d'accompagnement des employeurs sur tous les aspects de l'intégration des personnes LGBTI dans le milieu professionnel. En 2010, Pride in Diversity a créé l'Australian Workplace Equality Index (AWEI) qui fixe un objectif comparatif à atteindre pour les employeurs australiens désireux de démontrer leur engagement à l'égalité de traitement des personnes LGBTI. La performance des employeurs par rapport à cet objectif est publiée annuellement, dans le rapport sur l'AWEI (AWEI, 2019^[94]). À partir de ces résultats, Pride in Diversity maintient également un site web qui permet aux demandeurs d'emploi et aux salariés de trouver, par secteur et lieu de résidence, des employeurs « engagés à créer et à entretenir une culture dans laquelle la diversité sexuelle et la diversité de genre sont non seulement acceptées, mais soutenues et célébrées². »

Community Business (pour les employeurs à Hong Kong)

Fondée en 2003, Community Business³ est une organisation asiatique dont le siège est basé à Hong Kong. Sa mission : « Guider, inspirer et accompagner les entreprises pour qu'elles aient un impact positif sur les personnes et les communautés » dans les marchés clés suivants : la Chine, Hong Kong, l'Inde, le Japon, les Philippines et Singapour. En 2015, Community Business a créé le Hong Kong LGBT+ Inclusion Index afin de fournir aux entreprises de Hong Kong un outil d'évaluation et de promotion de leurs efforts d'intégration des personnes LGBTI. Les performances des employeurs sont publiées annuellement dans le rapport sur l'indice LGBT+ (Community Business, 2019^[95]).

Workplace Pride (pour les entreprises multinationales)

Workplace Pride est une organisation à but non lucratif basée à Amsterdam, dont la mission consiste à améliorer la vie professionnelle des personnes LGBTI dans le monde entier. En 2014, Workplace Pride a créé le Global Benchmark, une norme conçue pour mesurer les politiques et les pratiques relatives aux personnes LGBT adoptées par des employeurs actifs à l'international. Les résultats sont publiés annuellement, dans le rapport sur le Global Benchmark (Workplace Pride, 2019^[96]).

LGBT+ Management Forum (pour les employeurs en Afrique du Sud)

Le LGBT+ Management Forum⁴ est une organisation sud-africaine qui regroupe des réseaux de salariés LGBT cherchant à créer des lieux de travail où règnent la sécurité et l'équité. En 2018, the LGBT+ Management Forum a créé le South African Workplace Equality Index (SAWEI) dans le but de mesurer les niveaux d'égalité des personnes LGBT dans les milieux professionnels en Afrique du Sud. Les résultats sont publiés annuellement, dans le rapport complet sur le SAWEI (SAWEI, 2019^[97]).

Stonewall (pour les employeurs au Royaume-Uni et les entreprises multinationales)

Stonewall⁵, du nom des émeutes qui avaient éclaté en 1969⁶ à Greenwich Village (New York), est une association caritative britannique de défense des droits des personnes LGBT, formée en 1989 par des militants politiques opposés à l'article 28⁷ du Local Government Act. En 2005, Stonewall a créé le UK Workplace Equality Index, un indice mettant en valeur les meilleurs employeurs du Royaume-Uni pour les personnes LGBT. Il a été complété en 2011 par le Global Workplace Equality Index, qui s'adresse aux entreprises multinationales. En plus d'établir si les organisations veillent à l'intégration des personnes LGBTI, le Workplace Equality Index s'appuie sur une enquête auprès des salariés que les entreprises doivent transmettre à l'ensemble de leur effectif. Cette enquête, dont les réponses sont recueillies et analysées par Stonewall, cherche à savoir si les salariés LGBT et non LGBT sont traités de manière égale au travail, à partir de leur expérience en tant que salariés. Les résultats de l'évaluation des performances sont publiés chaque année, dans le cadre du *Top 100 Employers Report* (UK Workplace Equality Index) et du *Top Global Employers Report* (Global Workplace Equality Index).

Human Rights Campaign (pour les employeurs aux États-Unis et dans quelques autres pays du continent américain, ainsi que pour les entreprises multinationales)

Fondé en 1980, Human Rights Campaign⁸ est le plus grand groupe de défense des droits des personnes LGBT aux États-Unis. En 2002, Human Rights Campaign a créé le Corporate Equality Index, un outil servant à noter les entreprises américaines sur leur traitement des salariés LGBT. En 2016, les critères du Corporate Equality Index ont été élargis, exigeant que les entreprises multinationales ne limitent pas leurs politiques favorables à l'intégration des personnes LGBTI à leurs opérations sur le territoire américain, mais que ces politiques soient étendues à tous leurs pays d'activité. Les performances des employeurs sont publiées annuellement, dans le rapport sur le Corporate Equality Index Report (HRC, 2020^[98]), qui contient notamment la liste des meilleurs lieux de travail pour les personnes LGBT, par secteur⁹. Human Rights Campaign élabore également des indices voisins du Corporate Equality Index pour les employeurs nationaux en dehors des États-Unis. Parmi eux, le HRC Equidad MX, qui évalue l'intégration des personnes LGBT au sein des grandes entreprises au Mexique (HRC EQUIDAD MX, 2020^[99]).

¹ Voir <http://prideinclusionprograms.com.au/>.

² Voir <http://www.inclusiveemployers.com.au/>.

³ Voir <https://www.communitybusiness.org/>.

⁴ Voir <http://lgbtforum.org/>.

⁵ Voir <https://www.stonewall.org.uk/>.

⁶ Les émeutes de Stonewall sont une série de manifestations spontanées et violentes menées par des membres de la communauté LGBT, qui ont éclaté à la suite d'une descente de police dans la nuit du 27 au 28 juin 1969, au Stonewall Inn, dans le quartier de Greenwich Village à Manhattan. Elles sont largement considérées comme le plus important événement déclencheur du mouvement de défense des droits des personnes LGBT.

⁷ Voir la section 4.2.1 pour en savoir plus sur l'article 28.

⁸ Voir <https://www.hrc.org/>.

⁹ Voir <https://www.hrc.org/resources/best-places-to-work-2020>.

4.2.3. 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, le report des traitements ou interventions chirurgicales de conformation sexuée médicalement non nécessaires sur les bébés intersexes, sont autant de mesures qui contribuent à instaurer une culture prônant l'égalité de traitement des personnes LGBTI dans le domaine de la santé. Il importe par ailleurs que les pays examinent la possibilité d'une prise en charge adéquate par le système public de santé des personnes transgenres souhaitant faire une transition ou, au moins, que le coût d'une transition soit couvert ou remboursé par les régimes d'assurance maladie privés et publics (Health4LGBTI, 2017^[100]). De même, les personnes intersexes doivent bénéficier d'une prise en charge ou d'un remboursement des traitements nécessaires suite aux interventions sur leurs caractéristiques sexuelles (p. ex. le traitement hormonal substitutif à vie). Dans les cas d'interventions chirurgicales qui ont été réalisées durant la prime enfance sans le consentement de la personne concernée, celle-ci doit avoir droit à des traitements de réparation pris en charge au même titre que ceux proposés aux survivantes des mutilations génitales féminines (ILGA Europe et OII Europe, 2019^[55]).

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 praticiens et 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 des praticiens et professionnels de santé quant aux besoins spécifiques des 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^[101]) : dans l'UE, 42 % des répondants LGBT déclaraient en 2012 cacher le fait d'être LGBT dans le système de santé, et 10 % indiquaient s'être sentis victimes de discriminations de la part du personnel de santé (personnel d'accueil, personnel infirmier et médical) au cours des 12 mois précédant l'enquête, parce qu'ils étaient LGBT (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2014^[12]). Par ailleurs, près d'un tiers (31 %) des répondants LGBTI déclaraient en 2019 avoir rencontré certaines difficultés face aux services de santé en raison de leur identité LGBTI. Parmi eux, 14 % signalaient de la curiosité ou des réflexions inappropriées, 7 % disaient que certains de leurs besoins spécifiques étaient ignorés, et 5 % qu'ils avaient dû changer de médecin généraliste ou de spécialiste à cause de réactions négatives (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2020^[13]).

Pour éliminer ces obstacles, les autorités nationales pourraient inclure des modules obligatoires dans la formation initiale et continue des praticiens et professionnels de santé, afin de leur enseigner i) les besoins de santé propres aux personnes LGBTI, et ii) comment prendre en charge ces personnes de manière inclusive (Gay and Lesbian Medical Association, 2006^[102] ; 2010^[103] ; Health4LGBTI, 2018^[104]). Ce type de formation a démontré son efficacité dans le cadre d'une évaluation d'impact financée par l'UE et conduite dans six pays, à savoir la Belgique, la Bulgarie, l'Italie, la Lituanie, la Pologne et le Royaume-Uni (Encadré 4.17)²⁶.

Encadré 4.17. Programmes de formation à l'intégration des personnes LGBTI pour les praticiens et professionnels de santé : exemples de bonnes pratiques du programme Health4LGBTI financé par l'UE

Health4LGBTI est un projet pilote financé par l'UE, dont l'objectif est de réduire les inégalités de santé vécues par les personnes LGBTI. Ce programme s'appuie sur une formation intitulée « Réduire les inégalités de santé vécues par les personnes LGBTI : quel est votre rôle en tant que professionnel de santé ? » La formation se décline en quatre modules de deux heures chacun (Health4LGBTI, 2018^[104]) :

- Module 1 : Améliorer la connaissance de la terminologie et des concepts liés aux personnes LGBTI ;
- Modules 2 et 4 : Améliorer la connaissance des besoins de santé des personnes LGBTI. Le module 4 porte plus particulièrement sur les personnes transgenres et intersexes ;
- Module 3 : Améliorer la connaissance sur les moyens de prendre en charge les personnes LGBTI de manière inclusive

Un total de 110 praticiens et professionnels de santé ont participé à cette formation pilote dans six pays de l'UE, à savoir la Belgique, la Bulgarie, l'Italie, la Lituanie, la Pologne et le Royaume-Uni. Presque tous se sont inscrits à cette formation par intérêt personnel (la moitié se reconnaissaient comme LGBTI) et ont déclaré être déjà favorables à l'intégration des personnes LGBTI avant la formation. Malgré cette marge de progression limitée, les tests menés avant et après la formation ont révélé une amélioration marquée des connaissances des participants sur tous les thèmes abordés. Par ailleurs, dans un questionnaire de suivi organisé deux mois après la fin de la formation, les participants ont déclaré être en mesure de mettre en pratique ce qu'ils avaient appris. Plus de 90 % ont également déclaré avoir discuté au moins une fois du contenu de la formation avec des collègues (Health4LGBTI, 2018^[105] ; Donisi et al., 2019^[106]).

Source : Page web du projet Health4LGBTI, https://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en#fragment2.

Renforcer les connaissances sur les besoins de santé des personnes LGBTI

Les personnes LGBTI sont plus susceptibles de souffrir de troubles mentaux (chapitre 3). La tendance générale observée dans les systèmes de santé, qui consiste à ne pas donner la priorité à la santé mentale, pèse donc plus lourdement sur la population LGBTI. Il est indispensable que les praticiens et professionnels de santé soient sensibilisés à cette question afin de mieux prendre en compte les besoins des personnes LGBTI.

Cependant, les problèmes psychiques plus fréquents ne sont qu'une des nombreuses inégalités subies par les personnes LGBTI en matière de santé (Health4LGBTI, 2017^[100]) :

- Les femmes lesbiennes et bisexuelles sont moins susceptibles d'être soumises au dépistage du cancer du col de l'utérus parce que les praticiens et professionnels de santé pensent à tort qu'elles n'ont pas besoin de ce type de dépistage. Elles sont ainsi exposées à un plus grand risque de cancer ;
- 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 virus d'immunodéficience humaine (VIH) : dans le monde, en 2019, le risque de contracter le VIH est 22 fois plus élevé chez les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes (ONUSIDA, 2019^[107]) ;

- 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. En Italie, par exemple, les expériences passées de discriminations sont fortement corrélées avec la décision des personnes transgenres de se prostituer (D'Ippoliti et Botti, 2016^[108]). Les statistiques montrent que les personnes transgenres sont effectivement surreprésentées parmi celles qui se prostituent (Valfort, 2017^[109]) ;
- 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, bien que des études supplémentaires soient nécessaires sur les effets à long terme des interventions chirurgicales et des traitements hormonaux.

Enfin, les praticiens et professionnels de santé qui soignent des personnes transgenres doivent être formés de manière à apporter un traitement individualisé, qui aide leurs patients à trouver l'expression de genre qui leur convient le mieux. Il est important que les praticiens et professionnels de santé sachent que les hormones et la chirurgie ne sont que deux options parmi bien d'autres pour aider les personnes transgenres à se sentir bien dans leur peau (World Professional Association for Transgender Health, 2012^[110]).

Former à la prise en charge inclusive des patients LGBTI

Pour encourager les personnes LGBTI à accéder aux services de santé sans hésiter à divulguer leur identité, il est essentiel que les praticiens et professionnels de santé soient formés à leur proposer un environnement accueillant. 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. Pour répondre à ces attentes, les praticiens et professionnels de santé peuvent envisager d'adopter certaines bonnes pratiques comme (Health4LGBTI, 2017^[100]) :

- Afficher clairement une déclaration de non-discrimination et d'engagement à l'égalité de traitement de tous les patients, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre, de leurs caractéristiques sexuelles et autres, dont l'âge, la race, l'origine ethnique, l'aptitude ou les attributs physiques, et la religion ;
- Mettre bien en vue des magazines, lettres d'information, etc. destinés aux personnes LGBTI
- Apposer visiblement des affiches mettant en scène des couples de même sexe, des familles LGBTI, des personnes transgenres et intersexes de races et d'origines ethniques diverses, ainsi que des affiches d'organisations d'aide aux personnes LGBT, aux personnes atteintes du VIH/sida, etc.

Les praticiens et professionnels de santé doivent aussi apprendre à communiquer de manière inclusive avec les patients LGBTI. D'après ceux-ci, les termes utilisés dans les services de santé 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^[104]). Les praticiens et professionnels de santé doivent être encouragés à communiquer d'une manière qui exprime une ouverture à la pluralité et à la diversité. Il faut pour cela :

- Éviter de supposer le genre du partenaire, en demandant à un patient s'il a une petite amie ou une femme, ou en demandant à une patiente si elle a un petit ami ou un mari. Les praticiens et professionnels de santé doivent plutôt poser des questions ouvertes, telles que « Êtes-vous en couple ? » ;
- N'utiliser les pronoms genrés qu'à condition d'être certain du genre du patient ou de la patiente. En cas de doute, les praticiens et professionnels de santé doivent interroger poliment le patient ou la patiente sur sa préférence de prénom ou pronom : « Quels prénom et pronoms devrais-je

utiliser ? » ou « Je tiens à respecter vos préférences. Comment souhaitez-vous que je m'adresse à vous ? » ;

- Instaurer le respect et la confiance en écoutant attentivement les patients pour apprendre comment ils décrivent eux-mêmes leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leurs caractéristiques sexuelle(s), leurs compagnes/compagnons et leur(s) relation(s).

Le respect de ces lignes directrices est particulièrement important dans le cadre des interactions entre les praticiens et professionnels 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. Aux États-Unis, par exemple, 1.4 % seulement des répondants nés avant 1945 se reconnaissaient LGBT en 2017, alors que ce chiffre est de 8.2 % parmi les personnes de la génération Y (nées entre 1980 et 1999) (OCDE, 2019^[1]). 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 étant donné qu'elles ont davantage tendance à être célibataires ou sans enfants (MAP et SAGE, 2017^[111]).

Encadré 4.18. Des logements inclusifs pour les seniors LGBTI : exemples de bonnes pratiques en France, en Allemagne et en Espagne

Lancée en 2017 en France, Rainbold Society a pour mission de créer et de développer la « Maison de la diversité »¹. Ce projet est une réponse solidaire et intergénérationnelle à l'isolement social qui frappe les seniors LGBTI, fondée sur les critères suivants : un environnement participatif et inclusif de plus de 20 logements à la location exempts de LGBTI-phobies ; des services de soins et des services à la personne ; l'ouverture aux personnes non retraitées ; des activités et des services qui renforcent le lien social et qui sont accessibles aux résidents et aux associations du quartier ; un habitat qui n'exclut pas les personnes hétérosexuelles. La « Maison de la Diversité » sera composée à 80 % de seniors LGBTI (autonomes ou fragilisés et de plus de 60 ans) et à 20 % de personnes de moins de 60 ans et/ou hétérosexuelles. S'ajoute au projet la création de l'association « Les Audacieuses et les Audacieux » qui propose aux seniors LGBTI un programme d'activités hebdomadaire dans un but d'échange bienveillant et chaleureux, sans tabous liés à l'âge, à la sexualité ou au genre.

La France n'est pas la seule à donner l'exemple avec ce projet d'habitat pour seniors LGBTI. Rainbold Society s'est inspirée de la Maison Lebensort Vielfalt (Espace de vie divers) du Schwulen Beratung à Berlin². De même, la Fundación 26 de Diciembre à Madrid favorise la construction de centres résidentiels spécialisés dans l'accueil des seniors LGBT, avec programmes complets d'accompagnement social, médical et psychologique³. En plus des résidences pour personnes LGBT qui organisent régulièrement des dîners, projections de films et ateliers, l'organisation propose des groupes d'accompagnement par les pairs pour les personnes LGBT de plus de 50 ans vivant avec le VIH.

¹ Voir <https://rainbold.fr>.

² Voir <http://www.schwulenberatungberlin.de/post.php?permalink=lebensort-vielfalt#seitenanfang>.

³ Voir <http://www.fundacion26d.org/mision/>.

Former les praticiens et professionnels de santé à travailler avec les seniors pourrait toutefois ne pas suffire. Au niveau mondial, la proportion de personnes qui déclarent être mal à l'aise en présence de personnes issues des minorités sexuelles et de genre reste élevée, particulièrement parmi les seniors. Cette situation expose les seniors LGBTI qui résident dans des maisons de retraite à des comportements d'exclusion de la part des autres résidents, ce qui en pousse beaucoup à rester ou à retourner « dans le placard » (SAGE, 2018^[112]). Dans ce contexte, une stratégie complémentaire 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 (Encadré 4.18).

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

Comme nous l'avons vu à la section 4.2, l'acceptation sociale des personnes LGBTI reste limitée dans les pays de l'OCDE. Pourtant, 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 aux chapitres 2 et 3, 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, afin de cultiver une meilleure compréhension des personnes LGBTI et de leurs droits (section 4.3.1). 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 (Section 4.3.2).

4.3.1. Mener des campagnes de sensibilisation bien conçues auprès du grand public

Il est difficile de communiquer efficacement sur les droits de l'homme. Des lignes directrices détaillées publiées par les principales parties prenantes recensent une série de conditions à respecter pour veiller à ce 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^[113] ; ILGA-Europe et PIRC, 2017^[114] ; Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2018^[115]).

Mettre l'humain en avant

Pour promouvoir l'égalité des personnes LGBTI, toute stratégie de communication doit mettre l'accent sur leur humanité. Les études sur « l'engourdissement psychique » (« *psychic numbing* » en anglais) confirment l'adage « La mort d'un homme est une tragédie, celle d'1 million d'hommes est une statistique » : l'empathie et la volonté d'aider diminuent à mesure que le nombre de victimes augmente (Slovic, 2010^[116] ; Västfjäll et al., 2014^[117]). Aussi, plutôt que sur des statistiques relatives à l'omniprésence de la stigmatisation, de la discrimination et des violences subies par les personnes LGBTI, les campagnes de sensibilisation doivent s'appuyer sur des témoignages personnels 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 (Encadré 4.19).

Encadré 4.19. La campagne « We all share the same dreams » de l'Union européenne

« We all share the same dreams » (nous avons tous les mêmes rêves) est le thème de la campagne de la Commission européenne visant à sensibiliser et accroître l'acceptation sociale des personnes LGBTI (Commission européenne, 2016^[118]). Les témoignages vidéo #EU4LGBTI¹ de personnes LGBTI et hétérosexuelles ayant les mêmes rêves d'égalité pour tous sont un ingrédient fondamental de la campagne. Ces histoires personnelles et incursions dans le quotidien des personnes LGBTI aident à mieux comprendre la stigmatisation sociale et les difficultés qu'elles rencontrent au moment de leur *coming-out*. Outre des récits individualisés de personnes représentatives de tout le spectre LGBTI, les vidéos présentent des témoignages de parents et de conjoints sur la manière dont ils ont pris conscience des obstacles rencontrés par les personnes LGBTI, et sur leur acceptation et leur amour grandissants de la personne LGBTI dans leur vie.

Les vidéos sensibilisent sans condescendance, d'une manière interpersonnelle et parlante. Elles font ressortir l'humanité des personnes LGBTI au moyen de témoignages personnels et montrent comment des personnes qui ignoraient ou ne comprenaient pas l'expérience des personnes LGBTI sont devenues des alliées et des championnes de l'intégration et de la diversité. Cette approche crée ainsi un terrain d'entente avec un public qui se sent peut-être mal informé, mais qui a l'esprit ouvert et veut savoir comment mieux soutenir les personnes LGBTI. Il importe de noter que la Commission européenne a développé une boîte à outils permettant de soutenir la campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux, de diffuser des messages positifs et d'accroître le nombre d'alliés non LGBTI (Commission européenne, 2016^[119]). Cette ressource comprend des suggestions de publications sur Twitter et Facebook pour réaliser ces objectifs.

¹ Voir https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=605456#Awarenessraising.

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, afin de rapprocher ces personnes de la campagne. Tels sont les enseignements tirés de la campagne « Freedom to Marry »²⁷ 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 (Encadré 4.20).

Encadré 4.20. Renouveau de la campagne américaine Freedom to Marry pour remporter le scrutin

En 2009, la campagne Freedom to Marry avait échoué dans chacun des 30 États qui avaient demandé aux électeurs de se prononcer sur la question du mariage entre personnes de même sexe. En 2010, Freedom to Marry a élaboré un nouveau plan d'attaque pour remporter le scrutin, en commençant par enquêter auprès des « indécis », c'est-à-dire des 40 % d'Américains qui, d'après les sondages, n'étaient ni fermement favorables ni fermement opposés au mariage pour tous.

Il est ressorti de cette enquête que l'accent mis par la campagne sur les droits et les avantages perdus par les couples de même sexe parce qu'ils n'avaient pas le droit de se marier rebutait ces électeurs indécis. Et ce, parce qu'elle véhiculait l'idée fautive que les couples de même sexe désiraient se marier pour des raisons différentes de celles qui motivaient les couples hétérosexuels : dans l'esprit des indécis, alors que les couples hétérosexuels se mariaient avant tout par amour et pour s'engager, les couples de même sexe se mariaient avant tout pour une question « de droits et avantages ». L'étude a fait apparaître qu'il fallait au contraire insister sur l'amour et l'engagement dans les couples de même sexe, afin que les indécis se sentent plus proches d'eux et, partant, disposés à adhérer à des valeurs morales fondamentales – traiter les autres comme l'on voudrait être traité, par exemple – qui feraient pencher la balance en faveur du mariage pour tous.

La campagne a donc mis en scène des couples de même sexe, leurs parents et leurs enfants, s'exprimant sur les raisons de l'importance du mariage (l'amour, l'engagement et la famille). En s'appuyant sur ces valeurs la campagne Freedom to Marry a pu tirer un trait sur des années de défaite aux scrutins (Freedom to Marry, 2016^[120]).

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 cas célèbres, notons celui du président Barack Obama expliquant que ses filles l'avaient aidé à accepter l'idée du mariage pour tous aux États-Unis. 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 par ailleurs 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 (Encadré 4.21).

Encadré 4.21. Proposer des chemins très divers au public : la campagne « Yes Equality » en Irlande

En 2015, l'Irlande a tenu un référendum pour modifier la constitution en vue de permettre le mariage entre personnes de même sexe ; elle est ainsi devenue le premier pays au monde à marquer ce tournant par la voie du suffrage populaire. Dans un pays où 75 % de la population se disaient catholiques en 2016 et où l'Église catholique s'opposait à cette mesure, persuader le grand public de voter en faveur des droits des personnes LGBTI n'était pas une petite affaire. La campagne « Yes Equality » n'est parvenue à relever ce défi qu'en s'associant avec un large éventail de « messagers » qui, au lieu de dire aux électeurs comment voter, leur expliquaient pourquoi ils voteraient « oui », proposant ainsi au public un chemin qu'il pourrait lui aussi emprunter. Parmi ces messagers :

- Des modèles, c'est-à-dire des personnes ayant l'admiration et la confiance du public. L'acteur Colin Farrell et le chanteur de country Daniel O'Donnell ont chacun aidé la campagne à « parler » à certains électeurs qui seraient influencés par l'opinion de ces personnalités, à savoir que voter Oui était une bonne chose (« Pour l'équité, l'égalité et un futur bienveillant et inclusif pour l'Irlande »). C'est cependant à l'ex-présidente Mary McAleese, une catholique affirmée, que la campagne doit la plus forte influence sur le grand public. Elle s'est déclarée favorable au mariage pour tous, disant qu'il constituait un moyen d'assurer l'égalité de tous les enfants et

qu'il contribuerait à mettre un terme au harcèlement homophobe des jeunes. Elle a parlé, à une nation surprise, de son amour pour son fils gay. Ses propos de catholique, de mère et d'ex-présidente ont eu un effet bouleversant, qui a fortement influencé les électeurs à quelques jours seulement du scrutin. Cet exemple montre à quel point il est important de trouver des personnalités d'influence et de publier leur soutien au moment opportun si l'on veut garantir le succès d'une campagne.

- Des donneurs de permission. La campagne « Yes Equality » était favorable dès le début à la formation d'un groupe de soutien interconfessionnel baptisé « Faith in Marriage Equality » (Foi dans l'égalité de mariage). Ce groupe d'anglicans, de catholiques, de juifs et de presbytériens expliquait à des personnes d'autres religions et des porte-parole d'autres églises pourquoi, en tant que personnes de foi, ils allaient voter Oui. Des personnalités catholiques très en vue ont exprimé leur soutien au référendum, dont :

Sœur Stanislaus Kennedy, connue pour son œuvre auprès des sans-abris d'Irlande. Elle a déclaré : « Après mûre réflexion... je vais voter Oui. Je suis très attachée à l'égalité de tous les membres de la société. Telle est ma mission depuis toujours. Nous avons rejeté les membres de la communauté gay et lesbienne pendant trop longtemps. Voici un moyen de leur ouvrir les bras en tant que membres à part entière de la société ».

- P. Gabriel Daly, un théologien influent. Il a insisté sur le fait que les catholiques pouvaient voter en faveur du mariage pour tous « en toute bonne conscience » étant donné que l'égalité de mariage était un moyen de donner aux couples de même sexe l'accès au mariage civil et non pas au mariage religieux ;
- P. Martin Dolan, prêtre de longue date à Dublin. Il a fait son *coming-out* en pleine messe, disant « Je suis moi-même gay » en même temps qu'il demandait aux paroissiens de voter en faveur du mariage entre personnes de même sexe lors du référendum irlandais ; une initiative qui lui a valu les applaudissements de la congrégation.

Bien que la hiérarchie catholique était plus divisée autour du mariage pour tous que les prêtres et les religieuses, certains archevêques se sont prononcés clairement en faveur du mariage civil entre personnes de même sexe. Diarmuid Martin (Dublin), par exemple, a déclaré : « Ceux qui n'expriment pas d'amour envers les personnes gays et lesbiennes insultent Dieu. Ce comportement ne fait pas d'eux simplement des homophobes, il fait d'eux des Dieuphobes, car Dieu aime chacune de ces personnes. »

- Le citoyen ordinaire. La campagne « Yes Equality » s'est appuyée sur beaucoup de récits individuels de personnes auxquelles le public pouvait facilement s'identifier. Par exemple :
 - Des couples mariés depuis longtemps qui parlaient de l'importance qu'ils attachaient au mariage et de leur soutien en faveur du droit au mariage d'autres couples qui s'aiment ;
 - Des parents ayant des enfants LGBT qui parlaient de leur attachement à l'égalité de droits pour tous les enfants ;
 - Des personnes âgées et pratiquantes qui parlaient du mariage en tant qu'acte d'amour et du fait que l'amour doit être soutenu en donnant à chacun le droit de se marier, etc.

Source : Conseil de l'Europe (2017^[121]), « Good Practice Guide on Values Based Campaigning for Legal Recognition of Same-Sex Partnerships » et Parker (2017^[122]), « The Path to Marriage Equality In Ireland: A Case Study ».

Transmettre un message d'espoir sans naïveté

Les campagnes réussies en faveur de l'égalité des personnes LGBTI mènent avant tout le débat avec des messages positifs pour inspirer des associations positives dans l'imaginaire public. Les militants doivent

refuser d'être attirés dans des débats hideux avec l'opposition et bannir les attaques. Au lieu de la colère, de la peur et autres émotions négatives, les campagnes réussies incitent l'empathie et l'espoir. Il importe toutefois de ne pas tomber dans la naïveté et, par conséquent, de contester les fausses informations répandues par les opposants quand celles-ci risquent de persuader les indécis.

Cette stratégie est particulièrement cruciale au moment de recueillir des soutiens pour le vote de lois en faveur de l'intégration des personnes transgenres, comme celles qui interdisent les discriminations fondées sur l'identité de genre dans les établissements publics ; ces lois permettent notamment aux individus transgenres d'accéder aux toilettes publiques en fonction de leur identité de genre plutôt que de leur genre à la naissance. Les personnes transgenres sont exposées de manière disproportionnée aux discriminations et aux mauvais traitements dans les établissements publics (National Center for Transgender Equality, 2016^[123]). Cependant, les lois visant à combattre ces comportements ont fait l'objet d'une forte opposition de la part des conservateurs et des féministes « critiques de la notion de genre »²⁸ qui propagent des mythes afin de les discréditer. Une tactique couramment employée par ces groupes consiste à parler de danger pour la sécurité et l'intimité, à revendiquer que des prédateurs exploiteront ces lois en prétendant être de sexe féminin pour envahir les espaces réservés aux femmes (toilettes, prisons et refuges pour femmes victimes de violence domestique) afin de commettre des actes de violence, mettant ainsi en danger les femmes cisgenres. Ces arguments n'ont pourtant aucun fondement empirique (GLAAD, 2017^[124] ; TGEU, 2017^[125]). Par exemple, une étude comparant des localités du Massachusetts avec et sans arrêtés sur les établissements publics inclusifs a constaté que les lois antidiscrimination dans les établissements publics n'ont aucune incidence sur le nombre ou la fréquence des incidents criminels dans les toilettes publiques ou les vestiaires (Hasenbush, Flores et Herman, 2018^[126]).

Faute d'anticiper et de contrer ces mythes, l'avancement des lois en faveur de l'intégration des personnes transgenres se heurte à des obstacles de taille, comme l'a récemment montré le Royaume-Uni, suite à la consultation publique lancée en 2018 pour rendre la procédure de reconnaissance légale du genre moins bureaucratique et intrusive, c'est-à-dire fondée sur l'autodétermination (Government Equalities Office, 2018^[127]). Ce projet de modification du Gender Recognition Act de 2004 est au point mort depuis la fin de la consultation en raison d'une opposition féroce et imprévue. Bien que les pays qui ont adopté la reconnaissance du genre par l'autodétermination n'aient aucune preuve de l'existence de personnes ayant changé de genre pour des motifs frauduleux, les opposants de la réforme ont rangé l'opinion publique de leur côté en revendiquant que l'autodétermination permettrait aux prédateurs de se faire passer plus facilement pour des femmes (Stonewall, 2018^[128]). Le succès de la campagne « Yes on 3 » du référendum tenu en 2018 dans le Massachusetts est un exemple de bonne pratique pour éviter ce type d'impasse (Encadré 4.22).

Encadré 4.22. Lutter contre les mythes et les idées fausses : la campagne « Yes on 3 » du référendum du Massachusetts

En 2016, le corps législatif du Massachusetts a voté des protections pour les personnes transgenres dans les restaurants, parcs, transports en commun et toilettes publiques. Les opposants à la loi ont lancé une campagne en faveur d'un scrutin sur l'annulation de ces protections légales. Cette campagne a conduit le Massachusetts à organiser, en 2018, le tout premier référendum à l'échelle de l'État pour demander à la population si elle souhaitait continuer d'interdire les discriminations au motif de l'identité de genre dans les établissements publics¹.

La campagne employait plusieurs tactiques de sensibilisation fondamentales. Parmi elles, diverses vidéos donnant un visage humain à la question à travers les récits de jeunes transgenres et de leurs parents. En parlant le langage des valeurs communes, ces vidéos font comprendre le désir des personnes transgenres (en particulier des jeunes) de vivre à l'abri des mauvais traitements et celui des familles d'enfants transgenres de s'épanouir ; elles expriment une réalité dans laquelle chacun et

chacune peut se reconnaître. La campagne faisait également appel à l'identité commune et aux émotions de parents dans tous les États : des parents de jeunes transgenres faisant comprendre à d'autres parents (ceux qui visionnaient les publicités) qu'ils sont unis dans leur volonté de tout faire pour protéger leurs enfants, unis dans leur désir que leurs enfants soient traités comme les autres, et unis dans le besoin de voir leurs enfants jouir des mêmes droits que les autres. Les vidéos mettent également en scène des agents de la force publique et de l'État, des travailleurs sociaux, des associations d'aide aux victimes d'agressions sexuelles et de violence domestique et des organisations féminines, qui répondent aux craintes pour la sécurité et le respect de l'intimité soulevées par les propos alarmistes des opposants à la protection des personnes transgenres. Ces voix ne sont que quelques exemples d'une vaste coalition à laquelle se joignent des acteurs du monde économique, des leaders religieux, des associations d'enseignement supérieur et éducatives, des organisations à but non lucratif, des syndicats et chacune des équipes sportives professionnelles du Massachusetts.

Chose importante compte tenu des mythes et des idées fausses répandus par les opposants aux droits des personnes transgenres, l'une des pages du site de la campagne démonte les trois mythes courants suivants :

- Le mythe : « Les protections contre les discriminations pourraient être utilisées pour masquer les comportements répréhensibles dans les toilettes et les vestiaires. ». La réalité : « Les violations du droit sont interdites ; les lois pénales demeurent en vigueur, et la réalité discrédite ce mythe » :
 - La loi interdit explicitement d'afficher une identité de genre à toute « fin répréhensible. »
 - Aucun élément de cette loi protégeant les personnes transgenres n'affaiblit les lois en vigueur contre les comportements illicites. Les agressions et le harcèlement demeurent illégaux.
 - Les 18 États et plus de 200 municipalités ayant des lois qui protègent les personnes transgenres contre les discriminations n'ont signalé aucun problème.
- Le mythe : « Les personnes transgenres qui utilisent les toilettes et les vestiaires incommoderont les autres. ». La réalité : « Les hommes et les femmes transgenres utilisent les toilettes et les vestiaires pour les mêmes raisons que tout le monde. Ces personnes apprécient elles aussi la sécurité, l'intimité et la pudeur, comme tout le monde. Les personnes transgenres font partie de nos lieux de travail et de nos quartiers, et elles doivent pouvoir utiliser les toilettes comme tout le monde. »
- Le mythe : « La discrimination à l'encontre des personnes transgenres n'est pas un problème au Massachusetts. ». La réalité : « Une enquête menée en 2014 a révélé que 65 % des personnes transgenres au Massachusetts ont été victimes de discriminations dans l'espace public au cours des 12 mois précédents. »

¹ Un vote « oui » à la question 3 sur le bulletin indiquait le souhait de maintenir les protections prévues par la loi de 2016 en vigueur, d'où le nom de la campagne.

Source : <https://www.freedommassachusetts.org>.

4.3.2. 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. Pourtant, les Nations Unies continuent d'exprimer leurs craintes au sujet de la rhétorique employée par les dirigeants politiques et les animateurs de collectivité qui incite à la haine et à la violence anti-LGBTI, répand des stéréotypes négatifs, suscite des préjugés et aggrave la stigmatisation (HCDH, 2015_[129]). L'enquête de 2012 menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

confirme que les préjugés à l'égard des minorités sexuelles et de genre parmi les hauts fonctionnaires sont considérés comme omniprésents : presque la moitié de tous les répondants LGBT étaient d'accord sur le fait que le langage insultant au sujet des personnes LGBT était « très répandu » ou « assez répandu » dans la classe politique (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2014^[12]).

Des pratiques officielles exemplaires

Les hauts fonctionnaires peuvent agir officiellement en faveur des personnes LGBTI et de leurs droits, au niveau national et international.

Une conduite officielle qui montre le chemin à suivre pour intégrer les personnes LGBTI au niveau national

Le droit international des droits de l'homme donne une assise juridique solide à un droit de réparation²⁹. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ne laisse planer aucun doute : l'obligation de réparation des États s'applique non seulement vis-à-vis d'autres États, mais aussi vis-à-vis des personnes et des groupes lésés sur le territoire de l'État concerné (Assemblée générale de Nations Unies, 2005^[130] ; HCDH, 2008^[131])

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, où le principe de réparation est axé sur les mesures clés suivantes :

- Des excuses nationales officielles au nom du gouvernement et des forces de l'ordre coupables ou complices d'atteintes aux droits de l'homme des personnes LGBTI – à l'instar des excuses nationales présentées en 2017 par le Premier ministre canadien Justin Trudeau aux membres de la communauté LGBTQ2³⁰ pour les préjudices infligés par leur exclusion de l'armée et de la fonction publique entre les années 1950 et le début des années 1990 ;
- La radiation des condamnations pour crimes homosexuels ou en vertu de lois sur les bonnes mœurs, et la destruction des casiers judiciaires des personnes concernées (Encadré 4.23) ;
- L'indemnisation financière pour perte de revenus et de prestations publiques (retraites, etc.) due à la discrimination sur le marché du travail et à la détention (Encadré 4.23) ;
- L'érection de monuments commémoratifs, comme le monument aux personnes homosexuelles persécutées par le régime nazi en 2008, dans l'intention d'honorer les victimes, d'entretenir le souvenir de l'injustice et de créer un symbole durable d'opposition à l'hostilité, à l'intolérance et à l'exclusion des hommes gays et des lesbiennes³¹ ;
- Des publications contenant des documents et rapports officiels sur le degré et l'ampleur des actes répréhensibles – à l'instar du projet « Pink Life Stories » lancé en 2012 par l'International Homo/Lesbian Information centre and Archive (IHLIA) à Amsterdam, dans le cadre duquel des volontaires racontent l'histoire personnelle d'une personne âgée homosexuelle sous forme de livre, afin de faire prendre conscience de la lutte individuelle et sociale menée par les générations précédentes pour faire progresser les droits des personnes LGBTI³².

Encadré 4.23. Radiation et indemnisation : exemples de bonnes pratiques au Canada, en Allemagne et au Royaume-Uni

Canada

À la suite des excuses publiques nationales du Premier ministre Justin Trudeau, la Loi sur la radiation de condamnations constituant des injustices historiques de 2018 établit une procédure de radiation de certaines condamnations constituant des injustices historiques pour activité sexuelle consentie entre personnes de même sexe, pour infraction de grossière indécence, de sodomie et de relations sexuelles anales. La législation prévoit la destruction ou la suppression des répertoires ou systèmes fédéraux des dossiers judiciaires relatifs aux condamnations. À ces actions se sont ajoutés un recours collectif prévoyant le financement par l'État canadien, à raison de 15 millions USD, de mesures générales de réconciliation et commémoration ; des mesures de réconciliation et de reconnaissance individuelles, y compris la création de la distinction « Citation Fierté Canada » et une lettre d'excuses personnelles ; une indemnisation de 5 000 à 50 000 USD pour les personnes directement pénalisées par les politiques officielles, que ce soit dans le cadre de l'enquête ou en raison d'une sanction ou d'un licenciement¹.

Allemagne

En 1935, le régime nazi a révisé le paragraphe 175 du Code pénal allemand afin d'élargir et de renforcer les dispositions pénalisant les actes homosexuels « obscènes et luxueux » entre hommes. Les infractions entraînaient des peines d'emprisonnement, parfois de castration, et la perte des droits civils. Selon les estimations, tout au long du régime nazi, 100 000 hommes ont été arrêtés, environ 50 000 ont été condamnés et emprisonnés, et entre 5 000 et 15 000 ont été internés dans des camps de concentration et forcés d'arborer un triangle rose.

Bien que le paragraphe 175 ait été assoupli en 1969, il a fallu attendre 1994 pour qu'il soit abrogé, mais sans radiation des condamnations afférentes présentes dans les casiers judiciaires des hommes concernés. En 2016, l'Agence fédérale allemande contre les discriminations a lancé la campagne #NotGuilty (pas coupable) qui mettait en scène, au moyen d'affiches et de vidéos, des hommes maintenant âgés qui avaient été incarcérés à cause de leur sexualité en vertu du paragraphe 175 et qui vivaient encore avec cette condamnation inscrite à leur casier judiciaire (Federal Anti-Discrimination Agency, 2016^[132]). La campagne doit son succès aux témoignages directs de personnes victimes de discriminations et condamnées en raison de leur orientation sexuelle, ainsi qu'à leurs récits personnels des circonstances qui avaient entraîné leur arrestation, leur procès et leur condamnation. À la suite de cette campagne, le parlement allemand a décidé en 2017, à l'unanimité, de radier les condamnations d'environ 50 000 hommes qui avaient été condamnés pour des actes homosexuels en vertu du paragraphe 175 depuis la Deuxième Guerre mondiale. Le gouvernement a également approuvé une indemnisation de 3 000 EUR pour chaque individu et de 1 500 EUR de plus pour chaque année passée en prison à la suite de la condamnation.

Royaume-Uni

En 2012, le Royaume-Uni a voté le Protection of Freedom Act donnant droit aux hommes condamnés par le passé pour des actes homosexuels consentis de demander gratuitement la radiation de leurs condamnations ou, lorsque cela n'est pas possible, de demander une annotation et la grâce. En 2017, le Royaume-Uni est allé plus loin en votant le Policing and Crimes Act, dont un article offre réparation sous forme d'une loi d'amnistie gracieuse à titre posthume les individus décédés qui avaient été condamnés en vertu de lois homophobes discriminatoires désormais abrogées, comme les lois sur la sodomie et l'outrage à la pudeur (et les délits équivalents dans l'armée).

¹ Plus à hauteur de 50 000 USD pour préjudice exceptionnel ne résultant pas d'une agression physique ou sexuelle, et à hauteur de 100 000 USD pour préjudice exceptionnel résultant d'une agression physique ou sexuelle.

Une conduite officielle qui montre le chemin à suivre pour intégrer les personnes LGBTI au niveau international

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. Les acteurs des droits de l'homme encouragent ces pays à mener deux types d'actions (Union européenne, 2010^[133] ; Action mondiale des Parlementaires (PGA) et PNUD, 2017^[134]).

Premièrement, ces pays sont invités à contribuer aux ressources pour l'action mondiale et régionale en favorisant le débat sur les droits de l'homme des personnes LGBTI, ainsi que par l'échange sur les pratiques exemplaires, les initiatives innovantes, les difficultés rencontrées et les enseignements retenus concernant les droits des personnes LGBTI. Par exemple, les pays de l'OCDE sont majoritairement (29) membres de la Coalition pour l'égalité des droits³³. Lancée en 2016 par l'Uruguay et les Pays-Bas, cette initiative fait progresser les droits de l'homme des personnes LGBTI et favorise le développement inclusif dans les pays membres et non membres grâce à une étroite collaboration avec la société civile, les partenaires multilatéraux et les organisations des Nations Unies. Cette collaboration inclut également des groupes axés sur les quatre domaines prioritaires suivants : i) la diplomatie internationale et régionale, ii) l'intégration des personnes LGBTI dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, iii) la coordination du financement par les donateurs, et iv) les lois, politiques et pratiques nationales. Par ailleurs, certains anciens pouvoirs coloniaux aident leurs anciennes colonies à mettre fin à la législation anti-LGBTI qui a fait son apparition à l'époque coloniale si elle est toujours en vigueur. En 2018, par exemple, lors de la réunion des chefs de gouvernement du Commonwealth, la Première ministre du Royaume-Uni Theresa May a marqué un moment historique en exprimant ses regrets profonds pour le lourd fardeau de violence, voire de mort, qu'une législation discriminatoire surannée mise en place par le Royaume-Uni continue de faire peser sur les femmes, les filles et les personnes LGBT de part et d'autre du Commonwealth. Ce discours a été renforcé par un important programme de 5.6 millions GBP (7.7 millions USD ou 6.3 millions EUR) en partenariat avec des groupes de la société civile désireux d'œuvrer dans le sens d'une réforme législative.

Deuxièmement, les pays qui ont fait de grands pas en avant pour assurer l'égalité des personnes LGBTI sont encouragés à introduire le thème de l'intégration de ces personnes dans des déclarations et des questions lors de dialogues aux événements des Nations Unies ou d'autres événements régionaux ou multilatéraux. Il s'agit de traduire la préoccupation de ces pays pour les atteintes aux droits de l'homme et aux des libertés fondamentales fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles (Encadré 4.24). Dans le même ordre d'idée, on attend de ces pays qu'ils invitent les missions de visite d'État, les diplomates et autres fonctionnaires à l'étranger à soulever la question des atteintes aux droits de l'homme des personnes LGBTI, et à condamner en particulier le recours à la peine capitale, aux exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires, à la torture et autres traitements ou châtiments cruels, inhumains et dégradants, à l'arrestation ou à la détention arbitraire, et à la privation des droits économiques, sociaux et culturels (Encadré 4.24).

Encadré 4.24. La campagne des États-Unis en faveur de la dépénalisation de l'homosexualité dans le monde

En septembre 2019, le président Trump a évoqué dans son discours devant l'Assemblée générale des Nations Unies l'initiative mondiale lancée en février de la même année par son gouvernement en faveur de la dépénalisation de l'homosexualité dans les plus de 60 pays où celle-ci demeure interdite par la loi. Ce discours marque la première fois qu'un président américain évoque explicitement la dépénalisation de l'homosexualité dans des remarques devant l'Assemblée des Nations Unies.

Ce n'est cependant pas la première fois qu'un président américain soulève la question des droits des personnes LGBT devant les Nations Unies. L'initiative revient au président Obama qui a évoqué les personnes gays et lesbiennes dans un discours à l'Assemblée générale en 2011 : « Aucun pays ne devrait priver quiconque de ses droits à la liberté d'expression et à la liberté de religion, mais aucun pays ne devrait non plus priver quiconque de ses droits à cause de la personne qu'il ou elle choisit d'aimer, et c'est pourquoi nous devons défendre les droits des personnes gays et lesbiennes dans le monde ». Hillary Clinton a elle aussi prononcé un discours marquant devant les délégués des Nations Unies à Genève, en 2011, entièrement consacré à la solidarité des États-Unis avec les personnes LGBT du monde entier. On en retient en particulier cette citation : « Les droits des personnes gays sont les droits de l'homme, et les droits de l'homme sont les droits des personnes gays. »

Dans le droit fil de l'initiative de l'administration Trump en faveur de la dépénalisation de l'homosexualité dans le monde, les diplomates américains ont démontré leur engagement à dénoncer les atteintes aux droits de l'homme fondées sur l'orientation sexuelle. On se souvient plus particulièrement de Daniel L. Foote, ambassadeur des États-Unis en Zambie, et de sa dénonciation officielle, en novembre 2019, d'une décision de la Haute cour de Zambie condamnant deux hommes à 15 ans de réclusion pour homosexualité (Ambassade des États-Unis en Zambie, 2019^[135]).

Source : <https://www.whitehouse.gov/briefings-statements/remarks-president-trump-74th-session-united-nations-general-assembly/>.

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 Equality Caucus nouvellement créé (Encadré 4.25). 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^[136]).

Le Programme des Nations Unies pour le développement et le réseau international Action Mondiale des Parlementaires distinguent cinq domaines professionnels clés dans lesquels les parlementaires peuvent agir en soutien aux personnes LGBTI (Action mondiale des Parlementaires (PGA) et PNUD, 2017^[134])³⁴ :

- Le rôle de représentation : les parlementaires sont invités à garantir que les électeurs LGBTI ne se heurtent pas à des obstacles supplémentaires mais reçoivent au contraire un traitement égal à celui des autres électeurs lorsqu'ils veulent utiliser les services publics ;
- Le rôle de contrôle : les parlementaires sont encouragés à surveiller la mise en œuvre des politiques et plans nationaux en faveur de l'égalité et de la non-discrimination de tous les individus,

et à s'assurer que ces politiques et plans nationaux prennent spécifiquement en compte les besoins des personnes LGBTI ;

- Au sein du parlement : les parlementaires sont pressés de s'opposer aux autres parlementaires qui préconisent un langage ou des actions de discrimination et d'exclusion ; ils sont pressés de prendre des mesures concrètes à cet égard ;
- Au sein des partis politiques : les parlementaires sont encouragés à influencer leur parti politique de manière à ce que les personnes LGBTI : i) soient régulièrement consultées et participent à la création, à la mise en œuvre et au suivi des lois, des politiques et des programmes qui les concernent ; ii) soient encouragées à adhérer au parti, à se présenter aux élections et à briguer les positions de dirigeants au sein du parti ;
- Rapprochement de la société civile : les parlementaires sont incités à former et développer des coalitions de la société civile dans un large éventail de domaines, pour favoriser le dialogue et les partenariats entre les parlements et la société civile en vue de faire tomber les tabous et de s'élever contre les préjugés et les discriminations à l'encontre des personnes LGBTI.

Encadré 4.25. Le Global Equality Caucus

En 2019, le Global Equality Caucus a été formé en tant que réseau international de parlementaires et a élu des représentants visant à lutter contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBT+. L'adhésion est ouverte aux législateurs du monde entier, indépendamment de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou des caractéristiques sexuelles. Il s'agit du premier réseau mondial dédié à la formation et au développement de coalitions internationales d'élus en faveur des droits des personnes LGBT+. Le Caucus est associé à des ONG, des entreprises et des gouvernements et soutient des campagnes d'action collective menées pour influencer de manière positive les débats sur les politiques à suivre et la législation. Ses grandes priorités sont la dépénalisation de l'homosexualité et l'élimination des violences contre les personnes LGBT+ ; l'égalité des droits et l'élimination des discriminations à l'encontre des personnes LGBT+ ; l'égalité d'accès aux soins de santé, y compris au traitement du VIH et à des services adéquats pour les personnes transgenres ; des collectes de données efficaces pour assurer la responsabilité ; et le financement des ONG œuvrant en faveur des personnes LGBT+.

Source : <https://equalitycaucus.org/about-the-caucus>.

Références

- Action mondiale des Parlementaires (PGA) et PNUD (2017), *L'avancement des droits de l'homme et l'inclusion des personnes LGBTI : Un manuel pour les parlementaires*, https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Parliamentary%20Development/FR_LGBTI_Parliamentarians_Handbook.pdf (consulté le 12 février 2020). [134]
- Adams, S. (2004), « Age discrimination legislation and the employment of older workers », *Labour Economics*, vol. 11/2, pp. 219-241, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2003.06.001>. [151]
- 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>. [115]
- 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>. [25]
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2017), *Current migration situation in the EU: Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum seekers*. [45]
- 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>. [136]
- 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]
- Ambassade des États-Unis en Zambie (2019), *Déclaration de presse de l'Ambassadeur américain, Daniel L. Foote*, <https://zm.usembassy.gov/press-statement-from-u-s-ambassador-daniel-l-foote/> (consulté le 13 février 2020). [135]
- APT (2018), *Towards the Effective Protection of LGBTI Persons Deprived of Liberty. A Monitoring Guide*. [44]
- Article 19 (2018), *Germany: Responding to 'hate speech'*, <http://www.article19.org/Tw:@article19orgFb:facebook.com/article19org> (consulté le 13 février 2020). [33]
- Assemblée générale de Nations Unies (2005), *Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law*, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx> (consulté le 13 février 2020). [130]
- AWEI (2020), *Australian Workplace Equality Index: Scoring Guideline*. [85]
- AWEI (2019), *The Definitive National Benchmark on Australian LGBTIQ Workplace Inclusion*, <http://eepurl.com/dvH0rv> (consulté le 14 février 2020). [94]

- Balestra, C. et L. Fleischer (2018), *Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity?*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/89bae654-en>. [7]
- Broockman, D. et J. Kalla (2016), « Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing », *Science*, vol. 352/6282, pp. 220-224, <http://dx.doi.org/10.1126/science.aad9713>. [81]
- Burston, P. (2012), « LGBT equality, diversity and the Metropolitan police », *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/metropolitan-police-lgbt-equality-diversity> (consulté le 13 février 2020). [26]
- Catholic Education Service (2018), *Made in God's image. Challenging homophobic and biphobic bullying in our Catholic schools | 1 Challenging homophobic and biphobic bullying in Catholic schools Challenging homophobic and biphobic bullying in our Catholic schools*. [67]
- CdE (2018), *Safe at school: Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in Europe*. [53]
- CdE (2017), *Policing Hate Crime against LGBTI persons: Training for a Professional Police Response*. [23]
- Chang, E. et al. (2019), « The mixed effects of online diversity training », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 116/16, pp. 7778-7783, <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1816076116>. [150]
- Church of England (2019), *Valuing All God's Children. Guidance for Church of England schools on challenging homophobic, biphobic and transphobic bullying*, <http://www.churchofengland.org/education> (consulté le 14 février 2020). [66]
- COC Nederland (2011), *Fleeing Homophobia*. [35]
- 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). [43]
- Commissaire aux droits de l'homme, Conseil de l'Europe (2018), *Faire preuve d'ouverture d'esprit pour améliorer la protection des demandeurs d'asile LGBTI en Europe*, https://www.coe.int/fr/web/commissioner/blog/-/asset_publisher/xZ32OPEoxOkq/content/open-minds-are-needed-to-improve-the-protection-of-lgbti-asylum-seekers-in-europe? (consulté le 26 novembre 2019). [149]
- Commission européenne (2019), *Code of Conduct on countering illegal hate speech online. Fourth Evaluation*. [31]
- Commission européenne (2018), *High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity. Guidelines on improving the collection and use of equality data*. [2]
- Commission européenne (2017), *Improving the recording of hate crime by law enforcement authorities. Key guiding principles*. [24]
- Commission européenne (2016), *Social Media Toolkit: #EU4LGBTI*. [119]

- Commission européenne (2016), *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual orientation and gender identity. Report on good practices.* [72]
- 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). [30]
- Commission européenne (2016), *We All Share the Same Dreams. A campaign to raise awareness and acceptance of LGBTI people across the EU*, <http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php> (consulté le 13 février 2020). [118]
- Community Business (2019), *2019 LGBT+ Inclusion Index and Awards*, <https://www.communitybusiness.org/latest-news-publications/2019-lgbt-inclusion-index-and-awards-results-infographic> (consulté le 14 février 2020). [95]
- Community Marketing & Insights (2018), *CMI's 12th Annual LGBTQ Community Survey.* [93]
- Conseil de l'Europe (2017), *Good Practice Guide on Values Based Campaigning for Legal Recognition of Same-Sex Partnerships.* [121]
- Cooley, L. (2019), *LGBT activism and the census: A battle half-won?*, <https://blogs.lse.ac.uk/gender/2019/02/11/lgbt-activism-and-the-census-a-battle-half-won/> (consulté le 12 février 2020). [8]
- Crédit Suisse (2016), *LGBT: The value of diversity*, <https://plus.credit-suisse.com/rpc4/ravDocView?docid=QYuHK2> (consulté le 14 février 2020). [148]
- D'Ippoliti, C. et F. Botti (2016), « Sex Work among Trans People: Evidence from Southern Italy », *Feminist Economics*, vol. 23/3, pp. 77-109, <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2016.1177656>. [108]
- Dasgupta, N. et A. Greenwald (2001), « On the malleability of automatic attitudes: Combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals. », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 81/5, pp. 800-814, <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.81.5.800>. [78]
- DeVaul, R. et al. (1987), « Medical school performance of initially rejected students. », *JAMA*, vol. 257/1, pp. 47-51, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3783902> (consulté le 14 février 2020). [84]
- 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>. [76]
- 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>. [106]
- 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.* [19]

- Equinet (2015), *The Public Profile of Equality Bodies*, <http://www.equineteurope.org> (consulté le 13 février 2020). [18]
- 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*. [113]
- Federal Anti-Discrimination Agency (2016), *Campaign #NotGuilty (#NichtSchuldig)*. [132]
- Freedom to Marry (2016), *Winning at the Ballot*, <http://www.freedomtomarry.org/pages/Winning-at-the-Ballot> (consulté le 13 février 2020). [120]
- Gay and Lesbian Medical Association (2010), *Healthy People 2010*, <http://www.lgbthealth.net> (consulté le 17 février 2020). [103]
- Gay and Lesbian Medical Association (2006), *Guidelines for Care of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Patients*. [102]
- GLAAD (2017), *Debunking the « Bathroom Bill Myth »*. [124]
- GLAAD (2016), *GLAAD Media Reference Guide. 10th Edition*. [147]
- GLAAD and MAP (2012), *An Ally's Guide to Terminology. Talking About LGBT People & Equality*, <http://www.glaad.org/talkingabout>, (consulté le 13 février 2020). [146]
- GLSEN (2018), *2017 National School Climate Survey*, <https://www.glsen.org/article/2017-national-school-climate-survey-1> (consulté le 5 février 2019). [49]
- GLSEN (2016), *Educational Exclusion. Drop Out, Push Out, and the School-to-Prison Pipeline among LGBTQ Youth*. [52]
- Government Equalities Office (2018), *Help us continue to tackle LGBT bullying in schools*, <https://equalities.blog.gov.uk/2018/11/08/help-us-continue-to-tackle-lgbt-bullying-in-schools/> (consulté le 14 février 2020). [57]
- Government Equalities Office (2018), *Trans People in the UK*. [127]
- Groupe de travail sur la détention arbitraire (2018), *Revised Deliberation No. 5 on deprivation of liberty of migrants*. [41]
- 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). [83]
- Hasenbush, A., A. Flores et J. Herman (2018), « Gender Identity Nondiscrimination Laws in Public Accommodations: a Review of Evidence Regarding Safety and Privacy in Public Restrooms, Locker Rooms, and Changing Rooms », *Sexuality Research and Social Policy*, vol. 16/1, pp. 70-83, <http://dx.doi.org/10.1007/s13178-018-0335-z>. [126]

- HCDH (2018), *A human rights-based approach to data. Leaving no one behind in the 2030 agenda for sustainable development.* [3]
- HCDH (2017), *Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués. Normes de conduite à l'intention des entreprises.* [73]
- HCDH (2017), *Rapporteur spécial sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression. Letter to Germany concerning the draft law "Netzdurchführungsgesetz",* <http://www.ohchr.org> (consulté le 13 février 2020). [32]
- HCDH (2015), *Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity.,* <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/SOGIHRC29Replies.aspx>. (consulté le 25 novembre 2019). [129]
- HCDH (2008), *Rule-of-law tools for post-conflict states. Reparations programmes.* [131]
- HCR (2019), *La collecte et la gestion des données en tant que moyens de sensibiliser davantage à la violence et à la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre,* <https://undocs.org/fr/A/HRC/41/45> (consulté le 12 février 2020). [4]
- 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.* [39]
- 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/50348953b8.html> (consulté le 13 février 2020). [42]
- 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). [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). [38]
- 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). [37]
- 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). [105]
- 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). [104]

- Health4LGBTI (2017), *Focus groups studies with LGBTI people and health professionals*, [101]
http://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en.htm#fragment2 (consulté le 14 février 2020).
- Health4LGBTI (2017), *State-of-the-art study focusing on the health inequalities faced by LGBTI people*, [100]
http://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en.htm#fragment2 (consulté le 14 février 2020).
- Hewlett, S. et K. Sumberg (2011), *For LGBT Workers, Being “Out” Brings Advantages*, [86]
<https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages> (consulté le 14 février 2020).
- Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek et M. Van Praag (2018), « Ethnic Diversity and Team Performance: A Randomized Field Experiment », *Academy of Management Proceedings*, [92]
 vol. 2012/1, p. 13736, <http://dx.doi.org/10.5465/ambpp.2012.13736abstract>.
- Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek et M. van Praag (2013), « The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment », *Management Science*, [89]
 vol. 59/7, pp. 1514-1528, <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.1120.1674>.
- HRC (2020), *Corporate Equality Index 2020. Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality*. [98]
- HRC EQUIDAD MX (2020), *Evaluación de empleadores en equidad para personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero*. [99]
- 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). [54]
- ILGA (2016), *The Personal and the Political: Attitudes to LGBTI People Around the World*. [47]
- ILGA Europe (2014), *Good Practices Related to LGBTI Asylum Applicants in Europe*. [40]
- ILGA Europe (2010), *Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime. Cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe*. [28]
- 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). [20]
- ILGA Europe et OII Europe (2019), *Protecting Intersex People in Europe: A toolkit for law and policymakers*, <https://oiieurope.org/fr/protecting-intersex-people-in-europe-a-toolkit-for-law-and-policy-makers/> (consulté le 14 février 2020). [55]
- ILGA-Europe et PIRC (2017), *Framing Equality Toolkit*. [114]
- Kahneman, D. (2013), *Thinking, Fast and Slow*, <https://us.macmillan.com/books/9780374533557> (consulté le 6 février 2019). [46]

- Keshet UK (2018), *The Wellbeing of LGBT+ Pupils. A Guide for Orthodox Jewish Schools* Chief Rabbi Ephraim Mirvis produced with LGBT+ Jews *The Wellbeing of LGBT+ Pupils A Guide for Orthodox Jewish Schools* *The Wellbeing of LGBT+ Pupils A Guide for Orthodox Jewish Schools*. [68]
- Lahey, J. (2008), « State Age Protection Laws and the Age Discrimination in Employment Act », *The Journal of Law and Economics*, vol. 51/3, pp. 433-460, <http://dx.doi.org/10.1086/589670>. [145]
- Lamm, C. (dir. pub.) (2014), « Compassion Fade: Affect and Charity Are Greatest for a Single Child in Need », *PLoS ONE*, vol. 9/6, p. e100115, <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0100115>. [117]
- Lauwereyns, J. (dir. pub.) (2009), « Perceptual Other-Race Training Reduces Implicit Racial Bias », *PLoS ONE*, vol. 4/1, p. e4215, <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0004215>. [79]
- Levine, S. et al. (2014), « Ethnic diversity deflates price bubbles », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 111/52, pp. 18524-18529, <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1407301111>. [90]
- LGBTI Inclusive Education Working Group (2018), *LGBTI Inclusive Education Working Group. Report to the Scottish Ministers*. [58]
- MAP et SAGE (2017), *Understanding Issues Facing LGBT Older Adults*, <http://www.missmajorfilm.com> (consulté le 17 février 2020). [111]
- Moffat, A. (2020), *No Outsiders: Everyone Different, Everyone Welcome. Preparing Children for Life in Modern Britain*, ROUTLEDGE. [63]
- Moffat, A. (2015), *No Outsiders in Our School: Teaching the Equality Act in Primary Schools*, Routledge. [62]
- Moffat, A. (2007), *Challenging Homophobia in Primary Schools*, <http://www.birmingham.gov.uk/stopbullying> (consulté le 14 février 2020). [61]
- NatCen (2016), *Evaluation of an anti-homophobic, biphobic and transphobic (HB&T) bullying programme*. [70]
- National Center for Transgender Equality (2016), *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. [123]
- Neumark, D. et al. (2019), « Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Reduce Age Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment », *The Journal of Law and Economics*, vol. 62/2, pp. 373-402, <http://dx.doi.org/10.1086/704008>. [142]
- Neumark, D. et P. Button (2014), « Did Age Discrimination Protections Help Older Workers Weather the Great Recession? », *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 33/3, pp. 566-601, <http://dx.doi.org/10.1002/pam.21762>. [143]
- Neumark, D. et J. Song (2013), « Do stronger age discrimination laws make Social Security reforms more effective? », *Journal of Public Economics*, vol. 108, pp. 1-16, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.09.006>. [141]

- Neumark, D., J. Song et P. Button (2016), « Does Protecting Older Workers From Discrimination Make It Harder to Get Hired? Evidence From Disability Discrimination Laws », *Research on Aging*, vol. 39/1, pp. 29-63, <http://dx.doi.org/10.1177/0164027516656142>. [140]
- Neumark, D. et W. Stock (1999), « Age Discrimination Laws and Labor Market Efficiency », *Journal of Political Economy*, vol. 107/5, pp. 1081-1125, <http://dx.doi.org/10.1086/250091>. [144]
- OCDE (2019), *Panorama de la société 2019 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/e9e2e91e-fr>. [1]
- Office for National Statistics (2019), *Guidance for questions on sex, gender identity and sexual orientation for the 2019 Census Rehearsal for the 2021 Census*, <https://www.ons.gov.uk/census/censustransformationprogramme/questiondevelopment/genderidentity/guidanceforquestionsonsexgenderidentityandsexualorientationforthe2019censurearsalforthe2021census> (consulté le 12 février 2020). [5]
- Office for National Statistics (2018), *2017 Census Test Report*, <https://www.ons.gov.uk/census/censustransformationprogramme/2017censustest/2017censustestreport> (consulté le 6 février 2019). [6]
- Ofsted (2019), *School inspection handbook*, <http://www.gov.uk/government/publications/education-inspection-framework-draft-for-consultation>. (consulté le 14 février 2020). [60]
- OIT/ONUSIDA/PNUD (2015), *The promotion of LGBT human rights in the workplace*. [71]
- ONUSIDA (2019), *Fiche d'information 2019 - Dernières statistiques sur l'état de l'épidémie de sida*, <https://www.unaids.org/fr/resources/fact-sheet> (consulté le 17 février 2020). [107]
- OSCE (2014), *Hate Crime Data-Collection and Monitoring Mechanisms*, <http://www.osce.org/odihr> (consulté le 13 février 2020). [27]
- OSCE (2014), *Prosecuting Hate Crimes*, <http://www.osce.org/odihr> (consulté le 13 février 2020). [22]
- OSCE (2009), *Les crimes de haine : Prévention et Réponses. Guide de référence pour les ONG de la zone OSCE*, <http://www.osce.org/odihr> (consulté le 13 février 2020). [21]
- Parker, S. (2017), *The Path to Marriage Equality In Ireland: A Case Study*. [122]
- Phillips, K., K. Liljenquist et M. Neale (2008), « Is the Pain Worth the Gain? The Advantages and Liabilities of Agreeing With Socially Distinct Newcomers », *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 35/3, pp. 336-350, <http://dx.doi.org/10.1177/0146167208328062>. [88]
- PNUD (2016), *Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics*. [15]
- Rock, D. et H. Grant (2016), *Why Diverse Teams Are Smarter*, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter> (consulté le 14 février 2020). [91]
- Rule, N. et N. Ambady (2008), « Brief exposures: Male sexual orientation is accurately perceived at 50ms », *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 44/4, pp. 1100-1105, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2007.12.001>. [82]

- Sabin, J., R. Riskind et B. Nosek (2015), « Health Care Providers' Implicit and Explicit Attitudes Toward Lesbian Women and Gay Men », *American Journal of Public Health*, vol. 105/9, pp. 1831-1841, <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.2015.302631>. [139]
- SAGE (2018), *Public Attitudes Toward Aging Sexual and Gender Minorities Around the World*. [112]
- Sansone, D. (2019), « LGBT students: New evidence on demographics and educational outcomes », *Economics of Education Review*, vol. 73, p. 101933, <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.101933>. [50]
- SAWEI (2019), *SAWEI Full Results Report*, <http://lgbtforum.org/resources> (consulté le 14 février 2020). [97]
- Sciences Po Les Presses (dir. pub.) (2018), *Les discriminations au travail : Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po. [77]
- Slovic, P. (2010), « If I Look at the Mass I Will Never Act: Psychic Numbing and Genocide », dans *The International Library of Ethics, Law and Technology, Emotions and Risky Technologies*, Springer Netherlands, Dordrecht, http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-8647-1_3. [116]
- Sodexo (2012), *LGBT Conversation Guide*. [75]
- Sommers, S. (2006), « On racial diversity and group decision making: Identifying multiple effects of racial composition on jury deliberations. », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 90/4, pp. 597-612, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.597>. [87]
- Sonntag, J. (2019), *Social Norms and Xenophobia: Evidence from Facebook*. [34]
- Stonewall (2019), *Creating an LGBT-inclusive primary curriculum*. [65]
- Stonewall (2018), *Stonewall Response: Consultation into the reform of the Gender Recognition Act 2004*. [128]
- Stonewall (2017), *Creating an LGBT-inclusive curriculum. A guide for secondary schools*, <http://www.pearson.com/uk> (consulté le 14 février 2020). [64]
- Stonewall (2017), *School Report. The experiences of lesbian, gay, bi and trans young people in Britain's schools in 2017*, <http://www.stonewall.org.uk/get-involved/education> (consulté le 14 février 2020). [69]
- Stonewall (2015), *Tackling homophobic language*, <http://www.stonewall.org.uk/atschool> (consulté le 14 février 2020). [56]
- TGEU (2017), *How to Win the Argument. Overcoming Myths in Legal Gender Recognition Discussions*. [125]
- TGEU (2017), *Trans-inclusive workplaces. Guidelines for Employers and Businesses*, <https://tgeu.org/trans-peoples-eu-employment-rights-gender-> (consulté le 14 février 2020). [74]
- The Norwegian Government's action plan (2017), *Safety, diversity, openness. The Norwegian Government's action plan against discrimination based on sexual orientation, gender identity and gender expression 2017–2020*. [10]

- The Norwegian Government's action plan (2009), *Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons*. [9]
- The University of Chicago Press Books (dir. pub.) (1994), *Antidiscrimination law and minority employment: Recruitment practices and regulatory constraints*, University of Chicago Press. [17]
- Todd, A. et al. (2011), « Perspective taking combats automatic expressions of racial bias. », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 100/6, pp. 1027-1042, <http://dx.doi.org/10.1037/a0022308>. [80]
- UK Department for Education (2020), *Personal, social, health and economic (PSHE) education*, <https://www.gov.uk/government/publications/personal-social-health-and-economic-education-pshe/personal-social-health-and-economic-pshe-education> (consulté le 14 février 2020). [137]
- UK Department for Education (2019), *Managing issues with LGBT teaching: Advice for local authorities*, <https://www.gov.uk/government/publications/managing-issues-with-lgbt-teaching-advice-for-local-authorities> (consulté le 14 février 2020). [138]
- UK Department for Education (2019), *Relationships Education, Relationships and Sex Education (RSE) and Health Education. Statutory guidance for governing bodies, proprietors, head teachers, principals, senior leadership teams, teachers*. [59]
- 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). [48]
- 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). [29]
- UNESCO (2012), *Réponses du secteur de l'éducation au harcèlement homophobe*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219220> (consulté le 14 février 2020). [51]
- Union européenne (2010), *Promouvoir le respect de tous les droits fondamentaux des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres*, <http://dx.doi.org/10.2860/62206>. [133]
- Valfort, M. (2017), *LGBTI in OECD Countries : A Review*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d5d49711-en>. [109]
- Workplace Pride (2019), *New Horizons Global Benchmark Edition 2019*, <https://www.flipsnack.com/workplacepride/new-horizons-global-benchmark-edition-2019-online.html> (consulté le 14 février 2020). [96]
- World Professional Association for Transgender Health (2012), *Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender-Nonconforming People*, <http://www.wpath.org> (consulté le 17 février 2020). [110]

Annexe 4.A. Plans d'action nationaux en cours en faveur d'une meilleure intégration des personnes LGBTI dans les pays de l'OCDE

Tableau d'annexe 4.A.1. Un tiers des pays de l'OCDE ont un plan d'action en faveur d'une meilleure intégration des personnes LGBTI

Synthèse des mesures présentes dans les plans d'action nationaux (PAN) en cours dans les pays de l'OCDE, par thème, au 30 juin 2019

Pays	Intitulé du PAN	Période couverte par le PAN	Mise en application de lois favorables à l'intégration des personnes LGBTI			Action en faveur de l'égalité des personnes LGBTI			Suscitation et entretien de l'adhésion de la population à l'intégration des personnes LGBTI	
			Lois antidiscrimination	Lois contre les crimes/discours de haine	Droit d'asile	Éducation	Emploi	Santé	Activités de sensibilisation bien conçues	L'administration et les pouvoirs publics montrent l'exemple
Allemagne	Plan d'action national contre le racisme	2017-20	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Belgique	Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI	2018-19	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Corée	Plan d'action national pour la promotion et la protection des droits de l'homme	2017-21				✓		✓		
Danemark	Plan d'action en faveur de la sécurité, du bien-être et de l'égalité des chances des personnes LGBTI	2018-21	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Finlande	Plan d'action national pour les droits fondamentaux et les droits de l'homme	2018-19	✓							✓
France	Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT	2017-19	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Pays	Intitulé du PAN	Période couverte par le PAN	Mise en application de lois favorables à l'intégration des personnes LGBTI			Action en faveur de l'égalité des personnes LGBTI			Suscitation et entretien de l'adhésion de la population à l'intégration des personnes LGBTI	
			Lois antidiscrimination	Lois contre les crimes/discours de haine	Droit d'asile	Éducation	Emploi	Santé	Activités de sensibilisation bien conçues	L'administration et les pouvoirs publics montrent l'exemple
Irlande	Stratégie nationale pour la jeunesse LGBTI+	2018-20	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Lituanie	Plan d'action pour la promotion de la non-discrimination	2017-19		✓						✓
Luxembourg	Plan d'action national pour la promotion des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes	2018-21	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Norvège	Plan d'action national contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre	2017-20	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Pays-Bas	Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes et l'égalité des personnes LGBTI	2018-21	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Portugal	Stratégie nationale en faveur de l'égalité et de la non-discrimination	2018-30	✓	✓		✓	✓		✓	✓
Royaume-Uni	Plan d'action en faveur des personnes LGBT : améliorer la vie des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres	2018-20	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Note : Ce tableau synoptique indique quelles mesures sont incluses dans les plans d'action en faveur de l'intégration des personnes LGBTI en cours dans les pays de l'OCDE, au 30 juin 2019. La Stratégie nationale en faveur de l'égalité et de la non-discrimination 2018-30 au Portugal comprend un plan d'action « pour combattre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles ».

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

Annexe 4.B. Reconnaître les indicateurs de préjugés pour les crimes de haine visant les personnes LGBTI

Il est indispensable de reconnaître les indicateurs de préjugés pour les crimes visant les personnes LGBTI afin que les autorités concernées puissent plus aisément établir si une affaire constitue un crime de haine passible de poursuites en justice.

Les actes motivés par des préjugés se distinguent par plusieurs facteurs, qui peuvent être catégorisés comme suit (CdE, 2017^[23]) :

Perception de la victime ou du témoin

- La victime ou le témoin pense-t-elle/il que l'acte criminel en question a été motivé par des préjugés anti-LGBTI ? (Il est à noter que la victime peut ne pas se rendre compte qu'elle a été la victime d'un crime motivé par des préjugés. Elle peut aussi souhaiter nier qu'il s'agissait d'un crime motivé par des préjugés, car elle n'admet peut-être pas être lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre ou intersexe.)
- La victime était-elle avec quelqu'un du même sexe au moment des faits ? Ces deux personnes se tenaient-elles la main ou s'embrassaient-elles ? Portaient-elles des badges/rubans/vêtements associés aux fiertés ou aux personnes LGBTI ?
- La victime se livrait-elle à des activités d'information sur les droits/problèmes des personnes LGBTI au moment des faits ?
- La victime était-elle visiblement lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre ou intersexe de par sa tenue vestimentaire, son comportement ou son aspect ?
- La victime est-elle une personnalité connue comme étant LGBTI ou pour son implication dans la défense des droits des personnes LGBTI (la victime pourrait être ouvertement hétérosexuelle, mais défendre les causes des personnes LGBTI et devenir ainsi victime d'un crime incité par des préjugés à l'encontre des personnes LGBTI) ?

Réflexions, messages écrits et gestes

- L'auteur des faits a-t-il utilisé un langage ou une terminologie homophobe/transphobe/intersexophobe ?
- L'auteur des faits a-t-il fait référence à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou aux caractéristiques sexuelles perçues de la victime ?
- L'auteur des faits a-t-il écrit des textes homophobes/transphobes/intersexophobes ou fait référence par écrit à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou aux caractéristiques sexuelles perçues de la victime (dans un e-mail, une lettre ou sur les réseaux sociaux) ?
- L'auteur a-t-il utilisé des gestes qui indiqueraient sa perception de l'orientation sexuelle de la victime ?
- Des graffiti homophobes/transphobes/intersexophobes ont-ils été laissés sur les lieux ?

Participation de groupes de haine organisés ou de leurs membres

- L'auteur des faits s'est-il revendiqué d'un groupe de haine organisé ?
- L'auteur des faits a-t-il exprimé, dans sa tenue vestimentaire ou des tatouages, une appartenance à un groupe de haine organisé ?
- L'auteur des faits se revendique-t-il de groupes de haine particuliers en ligne, sur les réseaux sociaux, etc. ?
- L'auteur des faits est-il connu pour ses discours de haine ou ses propos homophobes/transphobes/intersexophobes (écrits ou oraux) ?
- L'agression a-t-elle été revendiquée par un groupe de haine ?

Lieu et moment

- L'agression a-t-elle eu lieu lors d'une grande manifestation de personnes LGBTI (p. ex. festival des fiertés) ?
- L'agression a-t-elle eu lieu à un moment d'importance politique pour les personnes LGBTI (vote de lois sur le mariage pour tous, inauguration d'un premier bar LGBTI ou première marche des fiertés dans une ville) ?
- Les faits se sont-ils produits près de locaux, d'un bar ou d'un centre LGBTI ?
- L'incident s'est-il produit près d'un lieu utilisé par des groupes extrémistes/des groupes de haine ?
- Le lieu de l'agression était-il historiquement un endroit de rencontre des personnes LGBTI, même s'il ne l'est plus ?

Caractéristiques ou fréquence des crimes ou incidents antérieurs

- Les faits se sont-ils produits sur des lieux où d'autres incidents antérieurs similaires se sont déroulés ?
- Détecte-t-on une tendance dans le type de délits/graffiti/violences contre les membres d'un groupe minoritaire ?
- L'auteur a-t-il déjà commis ce type de délits ?

Nature de l'acte de violence

- Le degré de violence/brutalité ou de violence sexuelle associé à l'attaque était-il inhabituel et semblait-il inapproprié au vu des faits ?
- La violence était-elle concentrée sur les organes génitaux ou sexuels de la victime ?

Absence d'autres motifs

- Y a-t-il absence de motifs financiers ou autres au moment des faits (p. ex. pas de vol pendant une agression ou un cambriolage) ?

Annexe 4.C. Intégrer les familles, les individus et les thèmes LGBTI dans le programme scolaire : la proposition de Stonewall pour les établissements d'enseignement secondaire

Les moyens d'intégrer facilement et naturellement les sujets concernant les personnes LGBTI dans le programme scolaire sont nombreux, comme l'indiquent les conseils et suggestions ci-dessous, dans le cadre de l'enseignement de la littérature et des mathématiques aux élèves du secondaire (Stonewall, 2017^[64]) :

Littérature

- Introduire des auteurs et des thèmes LGBTI : étudier des œuvres de fiction d'auteurs LGBTI. Discuter de l'influence possible de leur identité LGBTI et de leur culture sur leur œuvre, et inclure les thèmes LGBTI dans les discussions sur la représentation en littérature ;
- Préparer des discours, des discussions et des activités de rédaction sur des sujets LGBTI : aider les élèves à discuter de sujets comme le mariage pour tous ou l'importance de remettre en cause les stéréotypes de genre. Donner des devoirs de rédaction sur des sujets LGBTI. Par exemple, une lettre au conseil municipal s'opposant à la fermeture de services locaux pour les personnes LGBTI ;
- Inclure des sujets LGBTI dans l'enseignement de la grammaire et de la langue : par exemple, au sujet des pronoms, souligner leur importance et les indications qu'ils donnent sur le genre d'une personne, en établissant le lien avec le respect du choix de pronom des personnes (y compris les pronoms neutres comme iel). Étudier l'évolution de la langue dans le temps en prévoyant un cours sur l'étymologie des mots (possibilité de discuter celle du mot « gay » par exemple).

Mathématiques

Inclure des références aux personnes LGBTI et aux différents types de famille : par exemple, « Monsieur X et Monsieur Y veulent savoir combien coûteront des vacances en Italie si... », « Les mamans de Lucie essaient de calculer... » ;

- Parler des mathématiciens LGBTI : faire des références aux contributions des mathématiciens LGBTI et aux personnalités LGBTI dans des disciplines voisines (p. ex. Alan Turing)³⁵ ;
- Étudier les arguments pour et contre la collecte de données sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles : utiliser les documents publiés par différents organes, dont le bureau national de la statistique, pour répondre aux questions suivantes : pourquoi notre recensement ne recueille-t-il pas d'informations sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles ? Quels seraient les avantages de la collecte de ces informations dans les recensements futurs ? À quels obstacles la collecte de ces informations pourrait-elle se heurter ?

Annexe 4.D. Développer une culture favorable à l'intégration des personnes LGBTI au travail : exemples de bonnes pratiques issues du Guide de conversation LGBT de Sodexo

Créé en 2012, le Guide de conversation LGBT de la société Sodexo est un exemple de bonne pratique pour susciter l'ouverture et le soutien à l'intégration des personnes LGBT au travail. Ce guide est articulé autour de trois objectifs :

- Familiariser les salariés avec ce que signifie être LGBT : cette section définit l'orientation sexuelle et l'identité de genre en termes concrets et traite des expressions à utiliser et à éviter dans les conversations sur les sujets liés aux personnes LGBT. Cette étape peut être l'occasion d'un rappel que :
 - les expressions « préférence sexuelle » ou « mode de vie » sont incorrectes parce qu'elles sous-entendent qu'être LGBT est un choix ;
 - les termes « homosexuel » ou « transsexuel » sont des termes cliniques désuets considérés par un grand nombre de personnes LGBT comme restrictifs et, partant, potentiellement péjoratifs et insultants :
 - le terme « homosexuel » laisse entendre qu'être gay ou lesbienne est une simple question d'attirance sexuelle pour des personnes de même sexe, sans place pour les émotions ;
 - le terme « transsexuel » laisse entendre qu'être transgenre est une simple question d'obsession pour le changement de sexe tandis que la réalité est plus nuancée.
- Expliquer pourquoi la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi des personnes LGBT est une priorité. La section correspondante pourrait souligner que :
 - les discriminations au travail sont, par définition, contraires à l'éthique étant donné qu'elles se traduisent par un traitement inégal de personnes identiques sur les plans de l'employabilité et de la performance professionnelle ;
 - les discriminations à l'égard des personnes LGBT sont illégales, un point qu'il est essentiel de mentionner dans tous les cas où l'entité publique ou privée qui publie le guide opère dans un pays où la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre est effectivement interdite par la loi ;
 - les discriminations à l'égard des personnes LGBT nuisent à la performance économique de l'entreprise de plusieurs façons (voir la section 4.2.2)
- Apprendre au personnel à soutenir l'intégration des personnes LGBT dans les interactions professionnelles quotidiennes. La section correspondante pourrait reposer sur des scénarios réels qui présentent³⁶ :
 - à l'ensemble du personnel les outils pour réagir adéquatement dans des situations courantes : par exemple, les salariés doivent être encouragés, lorsqu'ils entendent une plaisanterie au sujet de personnes LGBT, à expliquer pourquoi ce type de plaisanteries ne devrait pas être répété, en rappelant que i) elle fait autant de mal aux personnes LGBT qu'une plaisanterie sur d'autres groupes en ferait aux groupes concernés, et qu'il vaut mieux garder pour soi une

- plaisanterie qui ne s'applique pas à tout le monde ; ii) elle est contraire à l'éthique et aux valeurs de l'employeur ;
- o aux managers les outils pour bien gérer les situations difficiles, par exemple les conversations avec des collègues ou des clients opposés à l'intégration des personnes LGBTI (Encadré d'annexe 4.D.1) : cibler les managers est essentiel étant donné qu'ils interviennent dans la définition des normes et peuvent donc devenir des acteurs de changement sur le lieu de travail.

Encadré d'annexe 4.D.1. Gérer des conversations difficiles avec ses collègues ou ses clients autour des questions concernant les personnes LGBTI

La section du guide de Sodexo consacrée à la gestion des conversations difficiles est particulièrement utile. Elle donne d'importants conseils pour montrer l'exemple lorsque des collaborateurs ou des clients s'opposent à l'intégration des personnes LGBTI, comme l'illustrent les extraits ci-après.

Un collaborateur dit que travailler avec une personne gay le met mal à l'aise

PENSEZ : Il est clair que cette personne est mal à l'aise et je devrais me féliciter de ce qu'elle m'en parle. Je veux respecter son ressenti tout en lui faisant savoir que les salariés LGBTI font partie de notre équipe et de cette société, et qu'il est hors de question de refuser de travailler avec quelqu'un.

DITES : « Je regrette d'apprendre que tu es mal à l'aise. Cela n'est jamais une bonne chose au travail. »

POURQUOI ? Il est important de ne pas invalider le ressenti d'une personne, même si vous n'êtes pas d'accord avec les raisons de son malaise. Cela vous aide également à donner du poids à la partie de la discussion où vous insisterez sur l'importance de veiller à ce que tout le monde se sente à l'aise et apprécié au travail.

VOUS POURRIEZ DIRE : « Comme tu le sais, nous sommes très attachés à ce que tous nos collaborateurs puissent être eux-mêmes au travail. Nous les encourageons tous à venir travailler tels qu'ils sont (...). Même si nous ne les comprenons pas tous, ou si nous ne sommes pas d'accord avec tous, nous devons concentrer nos efforts sur nos missions et respecter les contributions et les aptitudes de chacun et de chacune. Apprends à mieux connaître cette personne. J'ai constaté que lorsque l'on s'intéresse de plus près à ce qui nous est commun, les différences comptent beaucoup moins. »

POURQUOI ? Le fait est que, à mesure que nous apprenons à mieux connaître nos collaborateurs, ce qui est inconnu nous fait moins peur. Nous connaissons alors ces personnes pour ce qu'elles sont et non pas seulement pour une partie de ce qu'elles sont. Cette approche pousse également le salarié à développer ses capacités de travail collaboratif au lieu de s'isoler d'une autre personne.

Un collaborateur dit que travailler avec une personne transgenre en cours de transition le met mal à l'aise

DITES : « J'apprécie ta franchise. Je comprends que ce changement puisse présenter quelques difficultés en raison de la nouveauté de la situation, et nous devons absolument tous travailler ensemble. Cette personne est un membre apprécié de notre équipe. »

DEMANDEZ : « Qu'est-ce qui te met mal à l'aise ? »

- Si la raison donnée tourne autour du fait que la personne concernée change de nom et s'identifie à un autre genre

VOUS POURRIEZ DIRE : « Il faudra peut-être un peu de temps pour s'habituer au nouveau nom et aux nouveaux pronoms à utiliser pour cette personne. Il est toutefois important de tout faire pour utiliser le nom et le pronom préférés de cette personne car c'est une marque de respect élémentaire. J'attends

de toi que tu traites cette personne avec le même degré de respect que le reste de l'équipe. J'attends de vous deux que vous continuiez de travailler ensemble efficacement. »

- Si la raison donnée tourne autour du fait de partager des toilettes avec une personne qui vient de dévoiler qu'elle est transgenre et se présente sous un nouveau genre

Dans ce cas, le manager doit demander pourquoi le collaborateur est préoccupé par la question du partage de toilettes avec cette personne et démonter les mythes (voir l'Encadré 4.22).

- Si la raison donnée tourne autour des changements physiques qui pourraient se produire

VOUS POURRIEZ DIRE : « (...) Je suis sûr qu'avec le temps tu te sentiras moins mal à l'aise. En attendant, restons ouverts d'esprit et respectueux, et pensons au courage qu'il faut aux personnes transgenres pour vivre authentiquement. »

Un client est mécontent de la politique d'intégration des personnes LGBTI adoptée par l'entreprise

PENSEZ : Je dois être sensible au point de vue du client tout en prenant position pour nos salariés.

DITES : « Je comprends que quelques clients aient des points de vue divergents sur la valeur à accorder à différents types de salariés. Chez Sodexo, nous appliquons, avec force, une politique d'intégration de *tous* les salariés. Même si certains clients peinent peut-être à le comprendre, nous avons constaté que cette approche reste le meilleur moyen d'assurer que les besoins de nos clients soient satisfaits. Nous insistons sur l'intégration et la valorisation de tous nos collaborateurs qui, en retour, donnent le meilleur d'eux-mêmes. En ce qui nous concerne, ce mode de gestion est optimal.

POURQUOI ? Il importe d'axer la discussion sur le lien entre responsabilité sociale de l'entreprise et performance économique, et d'insister sur le fait que le souci d'inclusion de l'entreprise ne concerne pas uniquement les personnes LGBT, mais *tous* les salariés.

Source : Sodexo (2012^[75]), « LGBT Conversation Guide ».

Notes

¹ Cette proportion représente le pourcentage de personnes LGBT dans l'UE ayant répondu « oui » à la question suivante : « Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous senti personnellement victime de discrimination au motif que vous êtes L, G, B ou T dans l'une des situations suivantes ? i) en recherchant un emploi ; ii) au travail ; iii) en recherchant une maison ou un appartement à louer ou à acheter (par des personnes travaillant dans une agence immobilière publique ou privée, par un propriétaire) ; iv) par le personnel de santé (par ex. un(e) réceptionniste, infirmier/ère ou médecin) ; v) par le personnel des services sociaux ; vi) par le personnel de l'école ou de l'université – en tant qu'élève ou parent ; vii) dans un café, un restaurant, un bar ou une boîte de nuit ; viii) dans un commerce ; ix) dans une banque ou une compagnie d'assurance (par le personnel de la banque ou de la compagnie) ; x) dans un club ou une salle de sport ; xi) en présentant votre pièce d'identité ou tout autre document officiel indiquant votre sexe. » Cette proportion est calculée à partir de la première vague de l'enquête internationale sur les personnes LGBT menée en 2012 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les données ont été recueillies au moyen d'un questionnaire anonyme en ligne, auquel ont répondu 93 079 personnes qui se reconnaissent lesbiennes, gays ou transgenres au sein de l'Union européenne. L'explorateur de données peut être consulté à l'adresse suivante : <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-fundamental-rights-lesbian-gay-bisexual-and>.

² Cette proportion représente le pourcentage de personnes LGBTI dans l'UE ayant répondu « oui » à la question suivante : « Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous senti personnellement victime de discrimination parce que vous êtes LGBTI dans l'une des huit situations suivantes ? i) en recherchant un emploi ; ii) au travail ; iii) en recherchant un logement ; iv) par le personnel de santé ou des services sociaux ; v) par le personnel de l'école ou de l'université ; vi) dans un café, un restaurant, un bar ou une boîte de nuit ; vii) dans un commerce ; viii) en présentant votre pièce d'identité ou tout autre document officiel indiquant votre sexe. » Cette proportion est calculée à partir de la deuxième vague de l'enquête internationale sur les personnes LGBTI menée en 2019 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Contrairement à la première vague, cette proportion ne comprend pas les discriminations ressenties dans une banque ou une compagnie d'assurance, ou encore dans un club ou une salle de sport. Les données ont été recueillies au moyen d'un questionnaire anonyme en ligne, auquel ont répondu 140 000 personnes qui se reconnaissent lesbiennes, gays ou transgenres ou intersexes au sein de l'Union européenne. L'explorateur de données peut être consulté à l'adresse suivante : <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>.

³ Cet effet pervers a été documenté au cours de l'étude des effets de la législation contre les discriminations fondées sur l'âge aux États-Unis. Les résultats laissent penser que les périodes de ralentissement économique sont propices à ce que ce type de législation décourage l'embauche des travailleurs protégés, en raison du coût de leur licenciement. Plus précisément, les études publiées indiquent qu'en temps normal, la législation antidiscrimination est favorable à l'embauche de travailleurs protégés (Neumark et Stock, 1999^[144] ; Adams, 2004^[151] ; Neumark et Song, 2013^[141] ; Neumark et Button, 2014^[143] ; Neumark et al., 2019^[142]). Cependant, les effets positifs de cette législation disparaissent et laissent parfois la place à des effets négatifs en période de récession qui rendent la législation antidiscrimination contreproductive (ce fut notamment le cas durant la crise économique mondiale de 2007-12) (Lahey, 2008^[145] ; Neumark et Button, 2014^[143]). Ce constat pourrait s'expliquer par le fait que les crises économiques aggravent l'instabilité de la demande de produits (donc de main-d'œuvre) au point que les employeurs, lorsqu'ils envisagent d'embaucher un travailleur protégé, entrevoient une plus forte possibilité de vouloir licencier ce travailleur avant que celui-ci ne choisisse de partir volontairement de l'entreprise. Plusieurs publications ont analysé l'effet des lois contre les discriminations liées au handicap sur l'embauche des personnes handicapées aux États-Unis (Neumark, Song et Button, 2016^[140]). Elles ne permettent cependant pas d'établir avec certitude que les lois antidiscrimination ont des effets pervers étant donné que les protections contre les discriminations liées au handicap aux États-Unis augmentent le coût non seulement du licenciement, mais aussi de l'embauche de travailleurs handicapés. Elles exigent en effet que les employeurs adaptent le lieu de travail afin que les personnes en situation de handicap puissent y accéder (accès pour fauteuil roulant, adaptation du poste de travail, changements organisationnels pour permettre aux salariés handicapés de travailler à temps partiel ou de télétravailler, etc.).

⁴ Par exemple, les ressources disponibles sur le site de l'Equality Commission for Northern Ireland (voir Encadré 4.3) ont fait l'objet d'une campagne d'information approfondie auprès des groupes menacés de discriminations, dont les personnes LGBT. La campagne destinée aux minorités sexuelles et de genre a été lancée en 2013. Afin d'en maximiser la portée, elle a été conçue et élaborée en s'appuyant sur l'analyse des travaux de recherche sur les besoins des personnes LGBT, ainsi que sur des groupes de réflexion. La campagne se déclinait en un site dédié (« So Me » www.some-ni.co.uk) et en des contenus sur YouTube, Facebook et Twitter. Elle comprenait notamment plusieurs vidéos de témoignages de personnes aidées par l'Equality Commission.

⁵ Voir <https://www.lgbtpolice.eu/>.

⁶ En effet, de plus en plus de données empiriques confirment que les discours de haine aboutissent *in fine* à des actes de haine (Sonntag, 2019^[34]).

⁷ Dans le cadre de ces tests, on étudie les réactions physiques à des images pornographiques hétérosexuelles d'hommes gays qui demandent l'asile en raison de leur orientation sexuelle. En 2010, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne a tiré le signal d'alarme contre cette pratique du « test phallométrique » en République tchèque, notant que ces tests vont à l'encontre de la prohibition de la torture et des traitements inhumains ou dégradants, et qu'ils sont contraires au droit à la vie privée (Commissaire aux droits de l'homme, Conseil de l'Europe, 2018^[149]).

⁸ Voir les articles 23, 25 et 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et les articles 6, 12 et 13 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

⁹ L'article 28 a été abrogé en 2000 en Écosse (Ethical Standards in Public Life etc. [Scotland] Act) et en 2003 en Angleterre et au pays de Galles (Local Government Act).

¹⁰ Voir <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06103>.

¹¹ Voir également <https://www.gov.scot/news/lgbti-education/>.

¹² Au Royaume-Uni, par exemple, voir <https://www.gov.uk/government/publications/engaging-parents-with-relationships-education-policy>.

¹³ À la suite de ces incidents, le gouvernement du Royaume-Uni a publié un guide pour aider les autorités locales à gérer les oppositions causées par l'intégration des sujets LGBT dans l'enseignement, notamment en instaurant un dialogue structurant avec les parents (UK Department for Education, 2019_[138]).

¹⁴ Voir <https://www.pshe-association.org.uk/stonewall>.

¹⁵ La première édition a été publiée en 2014.

¹⁶ Le site NoHomophobes.com analyse en temps réel l'utilisation du langage homophobe sur Twitter et confirme la fréquence de l'emploi d'expressions homophobes au quotidien, partout dans le monde.

¹⁷ L'éducation à la santé, au développement personnel et social et à l'économie (PSHE) vise à transmettre aux élèves les connaissances et les compétences nécessaires pour être sûrs d'eux, en bonne santé et indépendants (UK Department for Education, 2020_[137]).

¹⁸ Ces organisations et consortiums comprennent Stonewall, Barnardo's, le Consortium Anti-Homophobic and Transphobic Bullying Alliance, METRO Charity, Rainbow Flag Award et le programme Learn Equality, Live Equal. Voir <https://www.pshe-association.org.uk/content/government-equalities-office-anti-homophobic>.

¹⁹ 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.

²⁰ Lorsque la banque BNP Paribas a signé la « Charte d'engagement LGBT+ (Encadré 4.14) en 2015, son comité directeur a reçu quelque 12 000 e-mails externes de protestation contre cet engagement. Face à cette réaction négative, la banque n'a pas fait machine arrière. Elle s'est engagée à renforcer sa politique de communication interne afin de mieux y associer les salariés et créer l'adhésion autour de ses objectifs (HCDH, 2017_[73]).

²¹ Cette formation approfondie pourrait être assurée sous forme d'atelier en présentiel ou dans le cadre d'un programme en ligne. Une étude récente montre en effet que même une courte formation en ligne sur la diversité est utile, ce qui laisse penser qu'elle pourrait devenir efficace si elle était répétée : un module d'apprentissage en ligne individuel d'une heure améliore les attitudes envers les groupes minoritaires, en particulier chez les participants relativement moins favorables à l'intégration de ces groupes (Chang et al., 2019_[150]).

²² Dans le droit fil de cette revendication, une étude menée par le Crédit Suisse montre que les entreprises qui intègrent des salariés LGBT affichent de meilleures performances dans un grand nombre de domaines, y compris celui des bénéfices (Crédit Suisse, 2016_[148]).

²³ Voir http://www.lgbt-capital.com/index.php?menu_id=2.

²⁴ Une autre solution envisageable consiste à contraindre les employeurs à mettre en œuvre certaines des bonnes pratiques essentielles pour favoriser l'intégration des personnes LGBTI au travail, c'est-à-dire celles qui sont généralement préconisées dans les normes d'égalité au travail. Par exemple, en France, la loi « égalité et citoyenneté » de 2017 a rendu obligatoire la formation à la non-discrimination dans les pratiques de recrutement pour le personnel des ressources humaines des entreprises de 300 salariés et plus. Cependant, le contrôle effectif du respect de cette obligation légale est difficile à mettre en œuvre.

²⁵ Voir <https://www.stonewall.org.uk/2019-list-public-sector>.

²⁶ Bien sûr, cette formation pourrait s'accompagner d'une formation plus approfondie, à l'exemple de celle décrite à la section 4.2.2, pour aider les praticiens et professionnels de santé à contrecarrer leurs préjugés conscients et inconscients à l'égard des personnes LGBTI. Une étude menée auprès de presque 20 000 professionnels de santé, principalement aux États-Unis, révèle que ces préjugés sont bel et bien réels, si l'on s'appuie sur des indicateurs explicites (une question demandant si la personne interrogée préfère les personnes hétérosexuelles aux personnes gays) ou des indicateurs implicites (le test d'associations implicites sur la sexualité dont il est question à l'Encadré 4.10) (Sabin, Riskind et Nosek, 2015^[139]).

²⁷ Freedom to Marry était l'organisation nationale bipartisane consacrée à l'obtention du mariage pour tous aux États-Unis. Fondée en 2003, elle a officiellement cessé ses activités après la victoire remportée à la Cour suprême en juin 2015.

²⁸ Le féminisme critique du genre affirme que toute personne née avec un vagin appartient à la classe sexuelle opprimée, tandis que toute personne née avec un pénis est un oppresseur. Selon ce courant de pensée, le genre est un système qui existe uniquement pour opprimer les femmes, ce qu'il fait en imposant la féminité à celles à qui le sexe féminin est assigné à la naissance. Autrement dit, pour les féministes critiques du genre, les hommes trans sont simplement des lesbiennes qui tentent de s'affranchir de leur état de femmes. Quant aux femmes trans, ce mouvement les considère comme des prédateurs obsédés par l'agression de femmes cisgenres. Voir <https://www.vox.com/identities/2019/9/May/20840101/terfs-radical-feminists-gender-critical>.

²⁹ Voir la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 8), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 2), la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale (art. 6), la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (art. 14) et la Convention relative aux droits de l'enfant (art. 39).

³⁰ L'abréviation LGBTQ2 désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, transexuelles, queers (ou parfois « en questionnement ») et bispirituelles. Le terme « bispirituel » est utilisé par quelques Amérindiens pour décrire les personnes qui se reconnaissent comme ayant à la fois un esprit masculin et un esprit féminin.

³¹ Voir <https://www.stiftung-denkmal.de/en/memorials/memorial-to-the-homosexuals-persecuted-under-the-national-socialist-regime/history-of-the-memorial-to-the-homosexuals.html>.

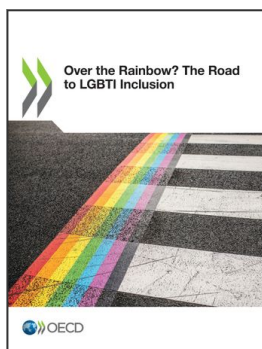
³² Voir <https://www.ihlia.nl/collection/pink-life-stories/?lang=en>.

³³ La Coalition pour l'égalité des droits compte 43 pays membres : 29 pays de l'OCDE (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède et Suisse) et 13 pays non membres de l'OCDE (Albanie, Argentine, Cabo Verde, Chypre, Costa Rica, Équateur, Honduras, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Serbie, Ukraine et Uruguay). Voir <https://www.gov.uk/government/collections/equal-rights-coalition-for-more-information> pour en savoir plus.

³⁴ Pour mener ces actions à bien, il importe que les parlementaires sachent adapter leur discours concernant les personnes LGBTI en fonction de leur auditoire. L'utilisation de la terminologie appropriée est essentielle pour apporter un soutien respectueux aux minorités sexuelles et de genre, et avoir un impact positif sur les normes sociales des populations (GLAAD and MAP, 2012^[146] ; GLAAD, 2016^[147]).

³⁵ Alan Turing (1912-54) est largement considéré comme le père de l'informatique théorique et de l'intelligence artificielle. Pendant la Deuxième Guerre mondiale, son rôle charnière dans le déchiffrement de messages codés interceptés permet aux Alliés de vaincre les nazis dans un grand nombre d'affrontements cruciaux, dont la bataille de l'Atlantique. Poursuivi en justice en 1952 pour actes homosexuels, il accepte le traitement par castration chimique plutôt qu'une peine de prison. Il est poussé au suicide en 1954, à 41 ans, deux ans après sa castration chimique.

³⁶ En plus de donner au personnel les bons réflexes, cette section pourrait les informer des procédures de signalement pour lutter contre le harcèlement et les discriminations au travail (tout en protégeant les personnes qui signalent ces actes répréhensibles contre les représailles).



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), « Quelles mesures mettre en œuvre, au-delà de l'adoption de lois visant l'égalité de traitement des personnes LGBTI ? », dans *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/5ef46d9a-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>.