



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



Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première publication 2022

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

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

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

ISBN : 9789220371497 (imprimé) ; 9789220371503 (PDF)

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

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

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

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

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

Imprimé en Suisse

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



LGBTIQ+

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

LESBIENNE

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

GAY

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

BISEXUEL(LE)

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

TRANS/TRANSGENRE

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

INTERSEXE

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

QUEER

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

Présentation du guide

De quoi s'agit-il ?

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

À qui s'adresse ce guide ?

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

Pourquoi un tel guide ?

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

Comment utiliser ce guide ?

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



Résumé

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

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

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

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

Exercice

Réfléchissez aux questions suivantes:

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

Prenez vos propres notes. Réfléchissez à ce qui pourrait être fait pour apporter des changements positifs. Pouvez-vous entreprendre quelque chose à votre travail?



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

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

¹ OIT 2015.

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



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

Source: PNUD et OIT 2018.

Les formes multiples et croisées de discrimination aggravent les expériences – par exemple, lorsqu'une personne LGBTIQ+ est en situation de handicap ou est atteinte d'une maladie telle que le VIH, la tuberculose ou le COVID-19, ou lorsqu'elle appartient à une minorité ethnique ou raciale. Selon les résultats d'une enquête menée auprès de quelque 20 000 personnes LGBTIQ+ dans 138 pays, 47 pour cent des personnes interrogées connaissaient des difficultés économiques en raison de la pandémie de maladie à coronavirus, parmi lesquelles un quart ne pouvaient pas subvenir à leurs besoins essentiels. Au moment de l'enquête, 13 pour cent des personnes interrogées avaient déjà perdu leur emploi et 21 pour cent s'attendaient à le perdre à brève échéance².

Dans une résolution adoptée en décembre 2021, la Conférence internationale du Travail souligne que la discrimination, notamment sous ses formes systémiques, multiples et croisées est toujours l'une des causes profondes des inégalités. Elle préconise la mise en place d'une stratégie visant à combattre les inégalités dans le monde du travail de manière à garantir l'égalité de genre et la non-discrimination, et à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion³.

Évolution de la protection juridique des personnes LGBTIQ+

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

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) reconnaît que la discrimination constitue une violation des droits de l'homme⁵. Les normes internationales du travail de l'OIT

² ONUSIDA 2020a et 2020b.

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

⁴ ILGA World 2020.

⁵ La Déclaration couvre les droits civils et politiques, tels que le droit à la vie, le droit à la liberté, le droit à la liberté d'expression et le droit à la vie privée, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels, tels que le droit à la sécurité sociale, le droit à la santé et le droit à l'éducation. Elle se compose de 30 articles énonçant les droits fondamentaux de la personne humaine, notamment le droit à l'éducation, le droit d'organisation,

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

La Recommandation de l'OIT (no 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010⁶, dispose que «des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue [...] de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle».

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

Une protection sociale inadaptée aux besoins des personnes LGBTIQ+

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

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

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

le droit au travail et le droit d'être traité équitablement. Elle couvre également la liberté de mouvement, de réunion, d'expression et de religion. Pour plus d'informations, consulter le site web de l'ONU: <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

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

LGBTIQ+ persons must be part of diversity and inclusion strategies in the workplace

Égalité, diversité et inclusion sont les fondements du principe consistant à ne laisser personne de côté qui a été consacré dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'inclusion des personnes LGBTIQ+ au travail a des effets positifs qui ont été confirmés par plusieurs études internationales⁷ et constitue également un atout sur le plan économique.

Le rôle clé des partenariats pour impulser un changement

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

Gouvernements:

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

Organisations d'employeurs et employés:

- L'inclusion des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail est un atout sur le plan économique. Des études ont montré que la diversité sur le lieu de travail, y compris en ce qui concerne les personnes LGBTIQ+, est bénéfique pour l'activité économique⁸. La diversité est le signe d'un environnement fécond créant des conditions propices à la croissance économique⁹. Les organisations d'employeurs peuvent donner des orientations stratégiques à leurs membres, mener des activités de sensibilisation et d'information sur l'inclusion des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail, promouvoir le dialogue social et la négociation collective, et faciliter l'apprentissage et le partage de bonnes pratiques entre leurs membres.
- Les employeurs peuvent nouer des partenariats axés sur l'inclusion des LGBTIQ+ avec les gouvernements, les organisations de travailleurs et les communautés LGBTIQ+.

7 Shapiro 2020.

8 Cortez 2021.

9 Open for Business 2015.

Afrique du Sud: un réseau de professionnels LGBT+



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

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

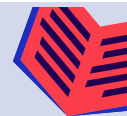
Source: South African LGBT+ Management Forum 2019; Iguual 2017.

Organisations de travailleurs:

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

FNV (Fédération des syndicats néerlandais)

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



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

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

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

Conclusion

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

Principales Références

Cortez, Clifton, John Arzinos and Christian De la Medina Soto. 2021. Égalité des chances pour les minorités sexuelles et de genre. <https://www.banquemondiale.org/fr/publication/equality-of-opportunity-for-sexual-and-gender-minorities>

Igual, Roberto. 2017. Corporate South Africa Comes Out with 1st LGBT+ Employee Network. <https://www.mambaonline.com/2017/10/11/corporate-south-africa-comes-1st-lgbt-employee-network/>

ILGA World. 2020. Homophobie d'État: Mise à jour, aperçu de la législation globale. <https://ilga.org/fr/cartes-lois-orientation-sexuelle>.

OIT (Organisation Internationale du Travail). 2015. "Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project", Briefing Note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf

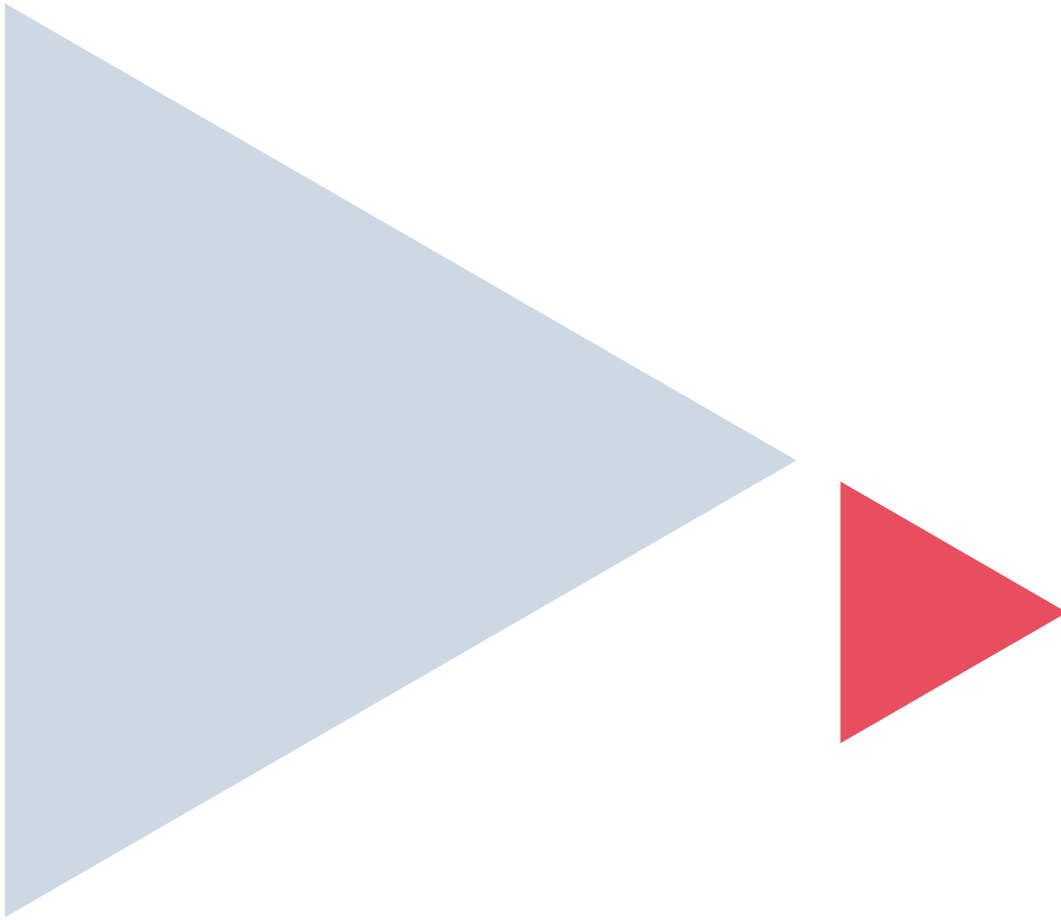
ONUSIDA (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida). 2020a. "UNAIDS Data 2020". https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_aids-data-book_en.pdf.

———. 2020b. Agissons maintenant pour combattre les profondes inégalités et mettre fin aux pandémies. <https://www.unaids.org/fr/resources/documents/2020/global-aids-report>

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

Shapiro, G. 2020. "A Study of Practice, Opportunities and Challenges", ILO Diversity and Inclusion in the Workplace Background Paper.

South African LGBT+ Management Forum. 2019. The South African Workplace Equality Index 2019. http://lgbtforum.org/pages/download_resource/19



Organisation
internationale
du Travail

Service Genre, Égalité, Diversité et Inclusion
Service des conditions de travail et de l'égalité
www.ilo.org/gedi

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

