



## Conseil d'administration

319<sup>e</sup> session, Genève, 16-31 octobre 2013

GB.319/LILS/INF/1

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

LILS

**POUR INFORMATION**

### **Discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre: Résultats des études pilotes**

**Résumé:** Le présent document résume les résultats d'une étude sur la discrimination dont les travailleurs peuvent faire l'objet en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre et d'une enquête interne sur les attitudes à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres qui travaillent au BIT.

**Unité auteur:** Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité en collaboration avec le Service des principes et droits fondamentaux au travail et le Service du VIH/Sida dans le monde du travail (ILOAIDS).

**Documents connexes:** Aucun.



## Contexte

1. Avec le concours financier du ministère des Affaires étrangères de la Norvège, le BIT mène actuellement un travail de recherche sur l'ampleur et le type de discrimination dont les personnes lesbiennes, gays, bissexuelles et transgenres peuvent faire l'objet dans le monde du travail. Ce travail est réalisé dans le cadre d'un projet intitulé *L'identité de genre et l'orientation sexuelle: La promotion des droits, la diversité et l'égalité dans le monde du travail* (PRIDE).
2. Il s'agit du premier projet de recherche que le BIT consacre à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle, mais certaines thématiques liées à cette question ne sont pas étrangères à l'Organisation:
  - a) Deux instruments de l'OIT: la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, mentionnent l'interdiction et la prévention de la discrimination fondée sur l'identité de genre et de l'orientation sexuelle.
  - b) Dès les années quatre-vingt-dix, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a attiré l'attention sur les dispositions législatives relatives à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et a souligné dans son Etude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111 (1996) que l'orientation sexuelle était un nouveau motif de discrimination dans le monde du travail. La CEACR a estimé que, pour assurer une protection spécifique contre toutes les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, la question devrait faire l'objet de dispositions dans la législation nationale.
  - c) La discrimination fondée sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle est traitée dans les rapports globaux de 2003, 2007 et 2011 présentés en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
  - d) Dans son étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, la CEACR a jugé encourageante l'augmentation du nombre d'Etats Membres de l'OIT qui ont inclus la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans leurs garanties constitutionnelles et leurs dispositions législatives sur l'égalité.
  - e) Dans son rapport de 2013, la CEACR a formulé, à propos de la convention n° 111, huit observations relatives à l'identité de genre et l'orientation sexuelle.
  - f) Dans son message diffusé le 17 mai 2013, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, le Directeur général a réaffirmé «l'engagement que l'OIT a pris d'œuvrer sans relâche en vue de supprimer toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, y compris la discrimination fondée sur l'identité et l'orientation sexuelles».
3. Les travaux du BIT sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont fondés sur la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009. Cette résolution invitait l'OIT à «renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes». Or la question des droits des personnes lesbiennes, gays, bissexuelles et transgenres n'est certes pas nouvelle mais, depuis une dizaine d'années, elle fait incontestablement partie des grands débats de société, y compris au sein d'instances des Nations Unies comme le Conseil des droits de l'homme.

4. Le projet PRIDE représente une importante contribution à l'action des Nations Unies visant à intégrer l'identité de genre et l'orientation sexuelle dans la problématique des droits de l'homme et de la lutte contre la discrimination. Le Secrétaire général des Nations Unies a clairement défini la position de l'Organisation sur cette question en déclarant que les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres sont des droits de l'homme. Le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et le Programme des Nations Unies pour le développement ont tous condamné le harcèlement et la discrimination envers les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres.

## Champ du projet de recherche

5. Ce projet a pour but d'étudier la discrimination dont les lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres peuvent être victimes au travail et de présenter des bonnes pratiques visant à prévenir et à éliminer les inégalités auxquelles ces personnes sont confrontées. Il est structuré en cinq volets:
  - Volet 1 (Principes et droits fondamentaux): Recenser les lacunes de la législation qui entraînent une discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres sur leur lieu de travail et mettre en évidence la législation et la pratique qui protègent les droits de ces personnes.
  - Volet 2 (Promotion de l'emploi): Recenser des lieux de travail qui pratiquent et encouragent le respect de la diversité et la tolérance à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, et d'autres où ces travailleurs sont en butte à l'intolérance et au harcèlement.
  - Volet 3 (Protection sociale): Déterminer si des instruments de sécurité sociale tels que les prestations d'assurance-maladie et les droits à pension sont accessibles dans les mêmes conditions aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres et à leurs conjoints, conjointes ou partenaires qu'aux travailleurs hétérosexuels.
  - Volet 4 (Dialogue social): Déterminer, d'une part, le niveau d'information des mandants et leur capacité de soulever des questions relatives à la condition des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans les instances tripartites de dialogue social et les processus de négociation collective et, d'autre part, la mesure dans laquelle ces personnes sont représentées au sein de telles instances.
  - Volet 5 (VIH et sida): Evaluer les difficultés particulières rencontrées par les lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres en ce qui concerne le VIH et le sida sur le lieu de travail.
6. La première phase du projet PRIDE, qui a commencé au mois de janvier 2012 et se terminera au mois de décembre 2013, est coordonnée par le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY). A la suite de consultations entre le siège et les bureaux extérieurs, il a été décidé que cette phase comprendrait des études de pays réalisées en Argentine, en Hongrie, en Afrique du Sud et en Thaïlande. Une deuxième phase, qui est en cours de préparation, sera mise en œuvre dans trois autres pays qui ne sont pas encore désignés. Il est important de souligner que les pays sont toujours choisis dans le cadre de consultations avec les mandants et les bureaux de l'OIT dans les régions concernées.

## Résultats préliminaires

7. Malgré la diversité des contextes nationaux, les résultats préliminaires concernant l'Argentine, la Hongrie, l'Afrique du Sud et la Thaïlande présentent certaines convergences:
- a) Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres font couramment l'objet de discrimination et de harcèlement au travail. La discrimination commence souvent dès les années d'éducation et de formation, ce qui compromet les perspectives d'emploi. Et elle se manifeste ensuite au stade de la recherche d'un emploi puis tout au long de la vie professionnelle.
  - b) Bien souvent, aucune législation ne protège les droits au travail des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres. Et, lorsqu'une telle législation existe, elle est souvent mal appliquée.
  - c) La discrimination, le harcèlement et l'exclusion du marché du travail sont souvent motivés par une conduite non conforme à des idées préconçues sur le comportement qui est attendu d'un homme ou d'une femme. Ainsi, les femmes dont la manière d'être et l'apparence sont ressenties comme «masculines» et les hommes dont la manière d'être et l'apparence sont ressenties comme «féminines» font l'objet de discrimination ou de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle supposée.
  - d) La majorité des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres qui travaillent choisissent de dissimuler leur orientation sexuelle dans le cadre professionnel, ce qui les expose au stress et peut nuire à leur productivité et à l'évolution de leur carrière.
  - e) Ce sont les personnes transgenres qui semblent être confrontées aux formes les plus graves de discrimination sur le lieu de travail. Les problèmes auxquels elles se heurtent sont dus, par exemple, à l'impossibilité d'obtenir des documents d'identité mentionnant leur nouveau sexe et leur nouveau prénom, à la réticence des employeurs à accepter leur changement de sexe et au très grand risque d'être victimes de brimades et de harcèlement de la part de leurs collègues. En général, les personnes transgenres sont totalement exclues de l'emploi formel et sont très exposées au risque d'infection par le VIH.

## Enquête interne

8. Dans le cadre du projet PRIDE, une enquête interne a été réalisée en novembre et décembre 2012 sur l'attitude du personnel du siège et des bureaux extérieurs à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres. Cette enquête a été dirigée par le Département du développement des ressources humaines (HRD) et le Syndicat du personnel.
9. Sur les 670 membres du personnel qui ont répondu à cette enquête, 47 ont déclaré faire partie des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres, et seulement 19 pour cent de celles-ci ont répondu qu'elles ne dissimulaient jamais leur orientation sexuelle. Celles qui ont fait le choix contraire ont dit craindre que la divulgation de leur orientation sexuelle ait des conséquences négatives sur leur carrière, y compris sur le renouvellement de leur contrat, et les expose à des pratiques discriminatoires sur leur lieu de travail.
10. Quatre-vingt-dix pour cent des membres du personnel qui se sont déclarés hétérosexuels ont affirmé qu'ils se sentaient à l'aise à l'idée de travailler avec une personne lesbienne, gay, bisexuelle ou transgenre ou sous ses ordres et 80 pour cent avec un collègue ou un

supérieur transgenre. Un paradoxe se dégage par conséquent de ces résultats: l'attitude globalement tolérante des personnes interrogées, d'une part, et la crainte, d'autre part, de dévoiler son orientation sexuelle dans le cadre professionnel.

Genève, le 9 septembre 2013