

NORMES/2019



Organisation
internationale
du Travail



Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC)

Département
des normes
internationales
du travail

Département des normes internationales du travail

**Document d'information sur la protection
contre la discrimination fondée sur l'orientation
sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre
et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC)**

Constance Thomas avec Catherine Weber
(mars 2019)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-92-2-133191-9 (web pdf)
ISBN 978-92-2-133192-6 (epub)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Résumé	v
A. Introduction et mandat	1
B. Vue d'ensemble de la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI+	2
C. Glossaire.....	4
D. Cadre du droit international des droits de l'homme contre la discrimination	4
E. Application de la protection des droits de l'homme dans les cas de discrimination fondée sur les SOGIESC au moyen des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.....	8
F. Autres actions de l'ONU.....	15
G. Traités régionaux relatifs aux droits de l'homme, organes créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme et autres organisations – Protection des personnes LGBTI+ contre la discrimination.....	17
Amériques	17
Europe	19
Afrique	21
Asie et Pacifique et Etats arabes	23
H. Examen des législations nationales.....	24
1. Protection constitutionnelle et législative	25
2. Utilisation du motif du sexe pour garantir la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC.....	26
3. Motifs SOGIESC protégés.....	30
Orientation sexuelle	30
Identité de genre et expression de genre	31
Caractéristiques sexuelles	32
4. Champ d'application de la protection.....	33
Exceptions à l'interdiction de la discrimination	34
5. Remarques sur le contrôle de l'application de la législation	35
6. Reconnaissance	35
7. Criminalisation.....	35
8. Politiques de promotion de l'égalité en matière de SOGIESC	36

	<i>Page</i>
I. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR).....	37
1. Protection relevant du motif du sexe	37
2. Protection des SOGIESC en tant que motifs de discrimination.....	39
J. Autres activités de l'OIT dans ce domaine	43
K. Conclusions.....	44
Références additionnelles.....	45
 Annexes	
I. Glossaire.....	49
II. Summary table of national framework on SOGIESC	54

Résumé

Au cours des vingt dernières années, de par le monde, des gouvernements et des tribunaux ont introduit une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et/ou les caractéristiques sexuelles (SOGIESC) dans l'emploi soit en considérant que le motif du sexe ou du genre couvre ces motifs de discrimination, soit en adoptant une législation énonçant les motifs spécifiques susmentionnés. Les recherches menées aux fins du présent document montrent qu'il existe une protection dans l'emploi contre la discrimination fondée sur un ou plusieurs de ces motifs dans: 18 pays dans les Amériques (Amérique du Nord, Amérique latine et Caraïbes), 17 pays en Asie, dans le Pacifique et dans les Etats arabes, 7 pays en Afrique et 42 pays en Europe, dont les 28 Etats membres de l'Union européenne. Même si le nombre de ces pays est significatif, la couverture est loin d'être universelle.

Un certain nombre de facteurs juridiques, politiques, techniques et sociaux semblent avoir contribué à l'expansion de cette protection, parmi lesquels une base de connaissances croissante et une meilleure compréhension des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles et intersexes et des personnes ayant d'autres caractéristiques connexes (LGBTI+), ainsi que des difficultés qu'elles rencontrent. Les recherches montrent que ces personnes subissent encore souvent des formes de violence, d'exclusion, de discrimination et de harcèlement dans la société en général et, en particulier, tout au long du cycle de l'emploi, à l'école puis dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi.

Le droit international et le contrôle de son application, ainsi que les instruments régionaux, leur contrôle et leur promotion, contribuent beaucoup à améliorer la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC. Les organes de contrôle de l'application des conventions des Nations Unies relatives aux droits de l'homme ont déterminé que la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI+ porte atteinte au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à la Convention relative aux droits de l'enfant et à la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD). Dans leurs commentaires sur le respect de ces instruments par les Etats, ils soulignent de plus en plus l'importance de prendre des mesures pour faire face à la discrimination et aux abus à l'encontre des personnes LGBTI+ et les protéger, en tant qu'obligation des Etats en vertu des instruments susmentionnés. La Convention interaméricaine contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance, la Cour interaméricaine des droits de l'homme et l'Organisation des Etats américains interdisent et condamnent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et l'expression sexuelle. La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a affirmé le droit à la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre et a appelé à un climat de tolérance envers les minorités sexuelles au niveau national. Dans l'Union européenne, la directive 2000/78/CE sur l'égalité entre les femmes et les hommes (refonte) interdit la discrimination directe et indirecte dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle. La Cour de justice de l'Union européenne a étendu la protection contre la discrimination au motif du sexe à la discrimination fondée sur le changement de sexe. Dans le cadre du Conseil de l'Europe, la Cour européenne des droits de l'homme a considéré que la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales protège les personnes LGBTI+, notamment contre la discrimination dans l'emploi.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a pris note depuis de nombreuses années des informations contenues dans les rapports des gouvernements et dans les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs relatives à l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Les auteures tiennent à remercier Gurchaten Sandhu du Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) pour sa contribution ainsi que Cécile Balima-Vittin, Claire Marchand-Campmas et Pierre-François Recoing du Département des normes internationales du travail pour leurs conseils et leur soutien.

A. Introduction et mandat

1. Ce document présente et analyse la législation et la pratique des Etats Membres de l'OIT en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC) dans l'emploi et la profession.
2. Ce document porte principalement sur la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transexuelles et intersexes et les personnes ayant d'autres caractéristiques connexes (LGBTI+)¹. Conformément au mandat qui a été donné, le présent document donne une vue d'ensemble des éléments suivants: législations et pratiques nationales, traités internationaux ou régionaux relatifs aux droits de l'homme, observations des organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme, commentaires et études d'ensemble de la CEACR, autres actions de l'ONU et de l'OIT. Il décrit également la situation des personnes LGBTI+ au regard du droit pénal.
3. L'examen de la législation en matière de non-discrimination comprend l'interprétation du terme «sexe» en tant que motif de discrimination, d'une manière générale, et la question de savoir si la protection contre la discrimination fondée sur le sexe englobe la protection contre la discrimination au motif des SOGIESC, en particulier dans l'emploi et la profession. Le présent document passe également en revue les motifs spécifiques utilisés pour protéger les personnes LGBTI+ contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Il examine certains des éléments essentiels de la législation, tels que la forme et la portée de la protection, les exceptions, les décisions judiciaires pertinentes ou les orientations sur la mise en œuvre de la législation. Quelques remarques sont faites sur l'application de la loi et l'accès à la justice.
4. On notera qu'un certain nombre d'autres questions importantes relatives à la protection juridique ne relèvent pas du mandat qui a été donné, et n'ont donc pas été systématiquement incluses dans l'examen: entre autres, la législation sur les congés pour raisons familiales en faveur des couples de même sexe; la reconnaissance du mariage pour les personnes de même sexe; l'adoption pour les couples mariés de même sexe; la possibilité pour les personnes transgenres de modifier leur nom et la mention de leur sexe sur leurs documents d'identité; la discrimination dans l'éducation, l'assurance-maladie et d'autres prestations de sécurité sociale, et dans l'accès aux biens et aux services, au crédit et au logement. Néanmoins, comme certaines de ces questions sont liées à la discrimination sur le lieu de travail ou ont une incidence sur elle, elles sont brièvement évoquées dans l'examen des législations nationales.
5. Le tableau (annexe II) ci-joint, qui résume les législations nationales, se veut plus indicatif qu'exhaustif et montre les principales évolutions et questions intéressantes. Les informations sur la protection dans l'emploi s'appuient sur des recherches primaires et celles concernant la criminalisation sur des sources secondaires fiables, actualisées le cas échéant. Les informations tirées du rapport annuel intitulé «L'homophobie d'Etat» de l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA) ont été intégrées dans les

¹ Voir glossaire à l'annexe I. Dans le présent document, l'expression LGBTI+ est utilisée pour se référer aux personnes faisant partie de ces groupes, et l'acronyme SOGIESC pour désigner les caractéristiques ou les motifs qui sont l'objet de discrimination et qui doivent être protégés.

sections pertinentes du présent document, notamment l'examen des législations nationales ². Un glossaire figure en annexe.

6. Enfin, le présent document ne cherche pas à analyser les différentes positions sur les dimensions philosophique, politique, sociale, religieuse et culturelle de la protection de la communauté LGBTI+ dans le cadre des droits de l'homme ³. Il n'analyse pas non plus les violations des droits de l'homme subies par les personnes LGBTI+ ou leur exclusion du marché du travail. Toutefois, un bref résumé situe le contexte des questions à l'étude.

B. Vue d'ensemble de la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI+

7. Les personnes LGBTI+ sont victimes de violence, de dommages, de harcèlement, de préjugés et d'exclusion sous diverses formes dans toutes les régions du monde. Des études à l'échelle mondiale révèlent toute une gamme de manifestations de discrimination directe et indirecte dans l'emploi et la profession, par exemple l'intimidation et le harcèlement fondés sur le sexe ou sur des stéréotypes de genre, moins de possibilités d'emploi et moins de prestations liées au travail, ainsi que le licenciement ⁴. Une étude européenne récente indique que la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs LGBTI sont monnaie courante ⁵. Ce sont les réactions des employeurs, des collègues et de la société en général face à la non-conformité de genre qui sont le plus souvent mentionnées comme étant au cœur des préjugés et du

² Le plus récent rapport de l'ILGA «*Homophobie d'Etat – Une enquête mondiale sur le droit à l'orientation sexuelle: criminalisation, protection et reconnaissance*» est la 12^e édition publiée en 2017. La 13^e édition de ce rapport sera publiée en mars 2019. L'objectif de ces rapports est de recueillir des informations sur les législations dans le monde qui concernent les SOGIESC. Ils présentent en détail un large éventail de dispositions juridiques, suivent les progrès réalisés à l'échelle mondiale et régionale en matière de droits de l'homme et donnent un aperçu (en utilisant de nombreuses sources) des conditions sociales et de vie des personnes LGBTI+. Les informations et données contenues dans le rapport de 2017 de l'ILGA sont organisées en trois parties: criminalisation, protection et reconnaissance. La partie sur la protection couvre la protection contre la discrimination dans plusieurs domaines, dont l'emploi.

³ A. T. Chase: «Human Rights contestations: sexual orientation and gender identity», dans *The International Journal of Human Rights*, vol. 20, n° 6, 2016, pp. 703-723.

⁴ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018. Des données de plusieurs pays (Afrique du Sud, Argentine, Costa Rica, France, Hongrie, Inde, Indonésie, Monténégro et Thaïlande) indiquent que les personnes LGBT sont fréquemment l'objet de discrimination et de harcèlement dans l'éducation et l'accès à l'emploi, et tout au long de la vie professionnelle.

⁵ Voir, par exemple, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA): *Enquête sur les personnes LGBT dans l'UE – Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne – Les résultats en bref*, 2013; et A. Guasp: *Gay in Britain: Lesbian, Gay and Bisexual People's Experiences and Expectations of Discrimination* (Londres, Stonewall, 2012).

harcèlement⁶. Autrement dit, c'est parce que les comportements concernant les hommes et les femmes reposent souvent sur un point de vue biologique et se conforment aux idéaux sociaux de la masculinité et de la féminité, que l'hétérosexualité est considérée comme «normale» et l'homosexualité comme «anormale». Il apparaît que, lorsque ces réactions et comportements, fréquemment appelés homophobes et transphobes, s'accompagnent d'un manque de protection juridique contre la discrimination fondée sur les SOGIESC, les personnes LGBTI+ sont exposées à la discrimination et à la violence⁷. Dans le même temps, l'homosexualité est perçue dans certains pays comme une maladie mentale, une anomalie ou une déficience, et les personnes LGBTI+ comme ayant une maladie mentale, une anomalie ou une déficience. Pourtant, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a retiré l'«homosexualité», l'«orientation sexuelle» et le «transgenre» de sa Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes (CIM)⁸. Dans plus de 70 pays, les pratiques LGBTI+ sont criminalisées d'une manière ou d'une autre. Toutefois, des études montrent également que, dans certains pays, les comportements changent et la société est plus informée et plus ouverte aux diverses formes de sexualité (identité de genre et expression de genre)⁹.

8. Même dans les pays où la protection juridique est bonne, beaucoup de personnes LGBTI+ continuent d'être victimes de violence et de harcèlement au travail ainsi que dans leur vie privée. De plus en plus d'organisations non gouvernementales s'occupant des questions SOGIESC se constituent pour défendre les droits de ces personnes¹⁰. Un certain nombre de syndicats dans le monde combattent la violence, le harcèlement et la discrimination dans le cadre de campagnes de sensibilisation, d'activités pour promouvoir les réformes juridiques, de la formation et de la négociation collective¹¹. Des organisations d'employeurs, comme la «National Lesbian and Gay Chamber of Commerce» (NGLCC), ont été créées pour promouvoir et protéger les entreprises LGBTI+¹². Il ressort d'une enquête de 2017 que 91 pour cent des entreprises du classement Fortune 500 mènent des politiques de non-discrimination qui couvrent l'orientation sexuelle, et 83 pour cent l'identité de genre. De

⁶ Goldberg lecture: *Employment law and discrimination at work against LGBT*, Case University Law School, 2018.

⁷ BIT: *Projet PRIDE*, Centre for Population and Policy Studies, Université Gadjah, Indonésie, 2016.

⁸ OMS: CIM-10, [CIM-11](#) (en anglais seulement). Voir S.D. Cochran et coll.: «[Proposed declassification of disease categories related to sexual orientation in the International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems \(ICD-11\)](#)», Bulletin de l'Organisation mondiale de la santé, vol. 92, n° 9, 2014, pp. 672-679, (en anglais seulement).

⁹ BIT: *Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work, Résultats du projet PRIDE* (Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité) (sans date).

¹⁰ BIT: «Risques psychosociaux, stress et violence dans le monde du travail», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol. 8, n° 1-2, Genève, 2016.

¹¹ J. Pillenger: «La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail – Le point de vue et la réponse des syndicats», Bureau des activités pour les travailleurs (Genève, BIT, 2017).

¹² [National LGBT Chamber of Commerce \(NGLCC\)](#) (en anglais seulement).

plus, beaucoup d'entreprises prévoient également des prestations pour les partenaires de leurs salariés et des prestations incluant les transgenres ¹³.

9. Il est important de noter que la communauté LGBTI+ n'est pas homogène, et que des recherches dans de nombreux pays montrent que les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes vivent des situations différentes sur le lieu de travail. Bien que la stigmatisation fondée sur le sexe ou le genre soit étroitement associée aux personnes LGBTI+, les formes et la gravité de la stigmatisation varient. Par exemple, les personnes LGBTI+ qui se conforment aux rôles de genre existants sont en général moins souvent stigmatisées en raison de leur genre; en revanche, les personnes qui sont visiblement en cours de transition sexuelle sont plus fréquemment victimes de discrimination et de violence ¹⁴. Au sein de la communauté LGBTI+, les vues divergent quant aux thèmes à privilégier pour combattre la discrimination et aux meilleures approches à suivre pour garantir la sécurité des personnes et protéger des vies et des modes de vie.
10. On soulignera aussi que les Etats membres de l'ONU continuent d'avoir des vues différentes sur la protection et la reconnaissance des droits des personnes LGBTI+ et sur la dépénalisation des pratiques LGBTI+. Beaucoup considèrent encore comme inacceptable de promouvoir les droits LGBTI+. Cela dit, la différence par rapport à il y a vingt ans, c'est que ces questions sont aujourd'hui débattues dans les forums politiques et relatifs aux droits de l'homme, malgré l'insatisfaction de certains Etats membres ¹⁵.

C. Glossaire

11. L'annexe I contient un glossaire de termes appropriés et utilisés actuellement.

D. Cadre du droit international des droits de l'homme contre la discrimination

12. La convention n° 111 fait partie des conventions les plus ratifiées dans toutes les régions du monde ¹⁶. La définition de la discrimination qui figure à l'article 1 a résisté à l'épreuve du temps et a permis de prendre en compte la nature dynamique de la discrimination et du principe d'égalité. Elle a inspiré d'autres instruments internationaux sur ce sujet, ainsi que la plupart des législations nationales. Un cadre cohérent du droit international sur la non-discrimination, l'égalité devant la loi et la protection égale de la loi a été établi par le biais des dispositions

¹³ Human Rights Campaign Foundation: *Corporate Equality Index 2018: Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality*, 2017, p. 6.

¹⁴ BIT: *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia*, étude fondée sur les recherches menées par le Centre for Population and Policy Studies, Université Gadjah Mada, pour le compte du BIT, 2016.

¹⁵ D. McGoldrick.: «The Development and Status of Sexual Orientation Discrimination under International Human Rights Law», dans *Human Rights Law Review*, vol. 16, 2016, pp. 613-668.

¹⁶ 175 ratifications au moment de la présentation du présent document.

générales de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des neuf principaux traités relatifs aux droits de l'homme ¹⁷ et de la convention n° 111. Des définitions presque identiques de la discrimination sont contenues dans la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICMW) ¹⁸, la convention n° 111 et d'autres instruments de l'OIT ¹⁹.

- 13.** Si les principes de non-discrimination et d'égalité sont harmonisés dans le cadre international des droits de l'homme, les motifs de discrimination couverts varient selon les instruments. La Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels contiennent une liste longue et ouverte de motifs interdits de discrimination. A titre d'exemple, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques prévoit ce qui suit:

Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation (article 2(1)).

- 14.** Plusieurs des traités relatifs aux droits de l'homme visent à lutter contre la discrimination à l'encontre de groupes spécifiques. L'ICERD vise à interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique; la CEDAW la discrimination contre les femmes fondée sur le sexe; et la CRPD la discrimination contre les personnes au motif du handicap.

¹⁷ Les neuf principaux traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme sont: le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966); le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966); la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1966); la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979); la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984); la Convention relative aux droits de l'enfant (1989); la Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006); la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990); et la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (2006).

¹⁸ Il convient de noter que la convention n° 111 prévoit que le terme «discrimination» comprend «toute distinction, exclusion ou préférence». Dans les conventions des Nations Unies, le terme «préférence» a été remplacé par le mot «restriction». Voir l'article 1 de l'ICERD et l'article 2 de la CRPD.

¹⁹ Voir par exemple la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

15. Les dispositions de la convention n° 111 sont uniques en leur genre. La convention établit une liste de sept motifs de discrimination interdits à l'article 1, paragraphe 1 a), et prévoit à l'article 1, paragraphe 1 b), que la convention peut s'appliquer à d'autres motifs spécifiés à l'échelle nationale. Selon l'article, le terme «discrimination» comprend:

- a) *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;*
- b) *toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.*

16. En ce qui concerne l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention n° 111, il ressort des travaux préparatoires à l'adoption de la convention que la liste des motifs interdits de discrimination provenait initialement de la Déclaration universelle²⁰. La CEACR a fait observer que les motifs énumérés dans la convention se réfèrent à des qualités, caractéristiques et attributs individuels qui sont immuables, comme la race, ou qui découlent de catégorisations sociales, par exemple l'opinion politique. La CEACR a signalé également que «dans la pratique, la distinction entre différents critères de discrimination peut être délicate du fait qu'une même personne peut être l'objet d'une discrimination fondée sur plusieurs critères»²¹. De fait, tous les organes de traités ont souligné l'importance de s'attaquer aux motifs multiples et croisés de discrimination.

17. Ni les conventions des Nations Unies ni la convention n° 111 (y compris leurs documents préparatoires) ne contiennent de définitions des motifs eux-mêmes. Avec le temps, la compréhension et l'application des sept motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention n° 111 se sont développées et ont évolué du point de vue conceptuel. Par exemple, le concept d'origine sociale s'est élargi au fil des ans, principalement en raison de la mobilité accrue des travailleurs et de changements dans les structures de classe. En outre, la liste des motifs interdits de discrimination s'est allongée, au niveau tant national qu'international. Ces évolutions traduisent le caractère dynamique de l'interdiction de la discrimination et celui de la promotion de l'égalité. De fait, dans une récente étude d'ensemble, la CEACR a souligné que la discrimination dans l'emploi et la profession évolue constamment, et que de nouvelles formes de discrimination apparaissent alors que d'autres, pourtant anciennes, viennent seulement d'être reconnues comme telles. La CEACR a souligné également que, pour faire face de manière effective aux réalités complexes de la discrimination et à ses diverses manifestations, l'adoption de toute une série de mesures s'impose²².

²⁰ BIT: *Discrimination dans l'emploi et la profession*, rapport VII (1), Conférence internationale du Travail, 40^e session, Genève, 1957.

²¹ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, rapport III (4B), étude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 75^e session, Genève, 1988, paragr. 31.

²² BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, rapport III (1B), étude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 731.

-
18. S'agissant de l'article 1, paragraphe 1 b), de la convention n° 111, la CEACR a précisé que, *bien que la convention ne prévoit pas de mécanisme particulier pour que les Etats élargissent le champ d'application de la convention à des motifs supplémentaires, la commission a considéré que si, d'après les informations reçues d'un gouvernement et d'organisations de travailleurs et d'employeurs, une législation ou des politiques relatives à des discriminations fondées sur des motifs supplémentaires sont adoptées après consultation des partenaires sociaux, il est possible d'en conclure que le gouvernement s'est prévalu de la possibilité offerte par l'article 1, paragraphe 1 b)* ²³.
19. Aucune des conventions internationales relatives aux droits de l'homme n'inclut les motifs SOGIESC. Toutefois, il convient de noter que l'OIT a adopté deux recommandations internationales du travail qui appellent les Etats à interdire et à prévenir la discrimination fondée sur l'*orientation sexuelle*: la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.
20. A propos de l'élaboration d'instruments juridiques non contraignants, de nombreuses résolutions au niveau international ont eu un certain impact sur les discussions politiques et juridiques relatives à la protection en matière de SOGIESC. Cela étant, les dispositions non contraignantes de loin les plus influentes découlent de l'adoption de deux ensembles de principes, les Principes de Yogyakarta, qui sont présentés ci-après.
21. En 2006, un groupe de spécialistes des droits de l'homme a adopté les Principes de Yogyakarta qu'ils ont réunis dans un document. Les 29 principes qu'il contient se fondent sur l'interprétation du droit international relatif aux droits de l'homme, tel qu'il s'applique aux personnes ayant une *orientation sexuelle* ou une *identité de genre* différentes. Les droits à l'égalité et à la non-discrimination constituent un principe essentiel, le principe n° 2. En 2017, un second groupe d'experts du droit international relatif aux droits de l'homme a adopté les Principes de Yogyakarta + 10, c'est-à-dire dix principes qui s'ajoutent aux principes initiaux. Ils mentionnent l'*expression de genre* et les *caractéristiques sexuelles*, et indiquent que l'*expression de genre* est comprise dans l'*identité de genre* et que les *caractéristiques sexuelles* sont devenues un motif exprès de protection. Ainsi, on considère maintenant qu'il est plus correct et plus complet de mentionner les motifs SOGIESC que de mentionner uniquement les motifs SOGI. Bien qu'il s'agisse de dispositions secondaires ou non contraignantes, les Principes de Yogyakarta servent de critères pour la protection des droits fondamentaux des personnes LGBTI+ et sont souvent évoqués à l'échelle internationale, régionale ou nationale, y compris devant des tribunaux ²⁴.

Le principe 2 des Principes de Yogyakarta appelle les Etats à:

- a) *Inscrire dans leur Constitution nationale ou dans toute autre disposition législative appropriée les principes d'égalité et de non-discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et sur l'identité de genre, si ce n'est déjà fait, y compris au moyen d'amendements et d'interprétations, et assurer l'application effective de ces principes;*
- b) *abroger toutes les dispositions pénales et judiciaires qui interdisent ou qui, dans les faits, sont utilisées pour interdire à des personnes de même sexe en âge de consentement de*

²³ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, op. cit., paragr. 808.

²⁴ Voir rapport de l'ILGA, 2017, op. cit.

s'adonner à des activités sexuelles consenties, et garantir qu'un même âge de consentement s'applique aussi bien à l'activité sexuelle entre personnes de même sexe qu'à celle entre personnes de sexe opposé;

- c) *adopter des dispositions législatives ou toute autre mesure pour interdire et éliminer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les sphères publique et privée.*

[...]

Les Principes de Yogyakarta + 10 appellent les Etats à:

Prendre toutes les mesures appropriées pour s'assurer que des accommodements raisonnables sont offerts, lorsque nécessaires, en vue de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles, y compris dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'accès aux services ²⁵.

On peut donc considérer que les principes appellent à la non-discrimination sur la base des motifs SOGIESC, en les insérant expressément dans la loi et en interprétant les motifs existants.

E. Application de la protection des droits de l'homme dans les cas de discrimination fondée sur les SOGIESC au moyen des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme

22. Comme indiqué plus haut, aucun des principaux instruments relatifs aux droits de l'homme n'inclut expressément les motifs SOGIESC ni ne définit le motif du sexe. Néanmoins, il est généralement admis que le droit international des droits de l'homme s'applique aux personnes victimes de discrimination fondée sur les SOGIESC ²⁶. Cette application se fonde sur l'interprétation par les organes de traités du motif du sexe et sur l'inclusion de certains des motifs SOGIESC dans les dispositions concernant une «autre situation», contenues dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
23. En 2002, dans le cadre de ses procédures de communication individuelle, le **Comité des droits de l'homme des Nations Unies** a estimé dans le cas *Toonen c. Australie* que la discrimination fondée sur l'*orientation sexuelle* constituait une forme de discrimination au motif du *sexe*, et qu'elle était donc interdite en application des articles 2 et 26 du Pacte international relatif aux

²⁵ [Principes de Yogyakarta](#).

²⁶ Voir également D. McGoldrick, *op. cit.*, pp. 613-668.

droits civils et politiques²⁷. Le cas *Toonen c. Australie* est considéré comme une décision sans précédent dans le système des mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, en ce qui concerne la protection de l'orientation sexuelle; cette décision s'appuie spécifiquement sur le motif du *sexe*. Dans des cas ultérieurs (*Young c. Australie*, 2003, et *X c. Colombie*, 2007), le Comité des droits de l'homme a conclu que les différences de traitement dans le versement de prestations de retraite à un partenaire du même sexe allaient à l'encontre du droit à ne pas être l'objet d'une discrimination «fondée sur le *sexe* ou l'*orientation sexuelle*»²⁸. Le Comité des droits de l'homme n'a pas expliqué les raisons pour lesquelles il s'est fondé sur le *sexe* ou a inclus l'orientation sexuelle dans les critères relatifs à une «autre situation».

- 24.** Depuis l'affaire *Toonen c. Australie*, dans de nombreuses observations finales, le Comité des droits de l'homme s'est félicité de l'adoption d'une législation faisant de l'orientation sexuelle un motif interdit de discrimination²⁹. Le comité a demandé instamment aux Etats parties de «garantir à tous l'égalité des droits consacrés par le Pacte, quelle que soit l'orientation sexuelle»³⁰. Le comité a également souligné que les Etats sont tenus «[...] d'assurer à chacun des droits reconnus dans le Pacte [...] sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle»³¹. Dans de nombreuses observations, il s'est dit préoccupé par la criminalisation, la violence et les préjugés qui touchent des personnes LGBT+. Récemment, le comité a expliqué davantage ses préoccupations ainsi que ses vues sur les obligations des Etats en vertu du Pacte. A titre d'exemple, à propos du Pakistan, il s'est dit préoccupé par la pénalisation des relations homosexuelles entre adultes consentants. Tout en prenant note avec satisfaction des informations reçues au sujet des progrès accomplis dans la situation des personnes intersexes, le comité a regretté le manque d'information sur les mesures concrètes prises pour prévenir et réprimer toutes les formes de discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes. Le comité a conclu:

²⁷ Affaire *Toonen c. Australie*, Comité des droits de l'homme (31 mars 1994), communication n° 488/1992, (CCPR/C/50/D/488/1992 (1994)). L'un des aspects intéressants de l'affaire *Toonen c. Australie* est que, dans sa réponse, le gouvernement de l'Australie a indiqué avoir spécifié le motif de l'orientation sexuelle parmi ses obligations au regard de la convention n° 111 et que, par conséquent, il n'avait pas d'objection à la juridiction du Comité des droits de l'homme sur une affaire de discrimination au motif de l'orientation sexuelle.

²⁸ *Young c. Australie*, Comité des droits de l'homme, communication n° 941/2000 (CCPR/C/78/D/941/2000); et *X c. Colombie*, Comité des droits de l'homme, communication n° 1361/2005 (CCPR/C/89/D/1361/2005).

²⁹ Exemple de cas dans lesquels le Comité des droits de l'homme a salué l'adoption d'une législation non discriminatoire: observations finales sur le Danemark (CCPR/C/DNK/CO/5), paragr. 4; la Finlande (CCPR/CO/82/FIN), paragr. 3; la France (CCPR/C/FRA/CO/4), paragr. 8; la Grèce (CCPR/CO/83/GRC), paragr. 5; la Slovaquie (CCPR/CO/78/SVK), paragr. 4; et la Suède (CCPR/C/SWE/CO/6), paragr. 3.

³⁰ Garantir à tous l'égalité des droits, quelle que soit l'orientation sexuelle: observations finales du Comité des droits de l'homme sur le Chili (CCPR/C/CHL/CO/5), paragr. 16. Voir également les observations finales du Comité des droits de l'homme sur l'Autriche (CCPR/C/AUT/CO/4), paragr. 8, et Saint-Marin (CCPR/C/SMR/CO/2), paragr. 7.

³¹ Observations finales du Comité des droits de l'homme sur les Etats-Unis (CCPR/C/USA/CO/3/Rev. 1), paragr. 25.

12. *L'Etat partie devrait prendre toutes les mesures nécessaires, et notamment adopter une loi générale de lutte contre la discrimination, pour faire en sorte que son cadre juridique:*

- a) *offre une protection complète et efficace contre la discrimination dans tous les domaines, y compris la sphère privée, et interdise la discrimination directe, indirecte et multiple;*
- b) *comporte une liste exhaustive des motifs de discrimination comprenant la couleur de peau, la langue, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre ou toute autre situation;*
- c) *prévoit des recours utiles en cas de violation. Les relations homosexuelles entre adultes consentants devraient aussi être dépénalisées*³².

25. Les observations du Comité des droits de l'homme ont également porté sur d'autres sujets: accès à la justice, application des lois contre la haine, stigmatisation, élimination des obstacles, campagnes d'information publique. Par exemple, se disant préoccupé par le harcèlement social et la stigmatisation des personnes LGBT, le comité a demandé au gouvernement du Japon d'adopter une législation complète qui interdise la discrimination quel qu'en soit le motif, y compris celle fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, a souligné le lien néfaste qui existe entre les stéréotypes sociaux courants et la discrimination à l'encontre des personnes LGBT, et a fait observer qu'il incombe au gouvernement de faire évoluer les normes culturelles afin de garantir l'égalité de droits pour tous³³. Le Comité des droits de l'homme a également exprimé sa préoccupation lorsque des Etats ne reconnaissent pas un changement de sexe en refusant de délivrer de nouveaux documents d'identité, et a pris note avec satisfaction de législations qui accordent une reconnaissance juridique au changement d'identité de genre³⁴. Dans ses observations finales récentes concernant le Libéria, le comité s'est dit conscient de la *«diversité des valeurs morales et des cultures dans le monde»*, mais a néanmoins rappelé que les lois et les pratiques des Etats doivent toujours être subordonnées aux principes d'universalité des droits de l'homme et de non-discrimination. Le comité a conclu que le Libéria doit, *«à titre prioritaire, dépénaliser les rapports sexuels consentis entre adultes de même sexe et refuser expressément toute forme de stigmatisation sociale, de discrimination ou de violence fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre»*³⁵.

26. L'examen de ses récentes observations finales ne montre pas le motif (*sexe* ou *autre situation*) de protection contre la discrimination sur lequel le comité s'appuie. Contrairement au Comité des droits économiques, sociaux et culturels, le Comité des droits de l'homme n'a pas adopté d'observation générale précisant le fondement de cette protection. Dans une opinion individuelle concordante, une experte s'est référée en 2012 à la protection des dispositions interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, en s'appuyant sur les motifs du *sexe* et de l'*orientation sexuelle* en vertu du Pacte³⁶. Le Comité des droits de l'homme formule parfois des observations finales sous le titre *Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et le genre* et cite les articles 2, 6, 7, 9, 20, 22 et 26 du Pacte; il utilise aussi parfois simplement

³² Observations finales du Comité des droits de l'homme sur le Pakistan (CCPR/C/PAK/CO/1), 23 août 2017.

³³ Observations finales du Comité des droits de l'homme sur le Japon (CCPR/C/JPN/CO/6).

³⁴ Observations finales du Comité des droits de l'homme sur l'Irlande (CCPR/C/IRL/CO/3), paragr. 8; et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (CCPR/C/GBR/CO/6), paragr. 5.

³⁵ Observations finales du Comité des droits de l'homme sur le Libéria (CCPR/C/LBR/CO/1), 27 août 2018.

³⁶ *C c. Australie* (CCPR/C/119/D/2216/2012) (annexe II).

le titre *Non-discrimination*. Le Comité des droits de l'homme n'aborde pas cette question pour chaque pays, mais le nombre des pays à propos desquels il le fait est en augmentation.

- 27.** Le **Comité des droits économiques, sociaux et culturels** a précisé son interprétation des fondements de la protection des motifs SOGIESC, dans le contexte de différents droits énoncés dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dans son observation générale n° 20 de 2009 sur la non-discrimination:

La catégorie «toute autre situation» reconnue au paragraphe 2 de l'article 2 comprend l'orientation sexuelle. Les Etats parties devraient veiller à ce que l'orientation sexuelle d'une personne ne soit pas un obstacle à la réalisation des droits consacrés par le Pacte, par exemple s'agissant de l'accès au droit à la pension de réversion. En outre, l'identité sexuelle est reconnue parmi les motifs de discrimination interdits; par exemple, les personnes transgenres, transsexuelles ou intersexes sont souvent exposées à de graves atteintes à leurs droits fondamentaux, notamment à du harcèlement dans les établissements d'enseignement ou sur le lieu de travail³⁷.

- 28.** Dans ses précédentes observations générales sur la santé (14/2000) et l'eau (15/2002), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels avait déjà affirmé sa position selon laquelle le Pacte interdit toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dont l'intention ou l'effet est de contrarier ou de rendre impossible l'exercice sur un pied d'égalité des droits protégés par le Pacte. Il n'a pas été possible de trouver mention du fait que le comité discutait à cette époque de la question de savoir s'il considérait que cette protection était fondée sur le *sexe* ou sur une *autre situation*.
- 29.** Dans son observation générale sur le travail (18/2005), le comité a appelé à la non-discrimination et à l'égalité de protection dans l'emploi, en particulier pour les personnes et les groupes défavorisés et marginalisés. Toutefois, il n'y a pas fait mention des motifs SOGIESC. Ce n'est qu'en 2016, dans son observation générale sur les conditions de travail (23/2016), que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a réaffirmé que les obligations fondamentales découlant du Pacte comprennent celle de garantir par voie de législation l'exercice du droit à des conditions de travail justes et favorables sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge, l'*orientation sexuelle*, l'*identité de genre*, le *statut intersexe*, l'état de santé, la nationalité ou toute autre situation. Le comité a également rappelé que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels prévoit une protection contre le harcèlement physique et mental, y compris le harcèlement sexuel. Le comité a fait observer que la législation nationale doit donner une définition large du harcèlement et mentionner explicitement le harcèlement fondé sur le *sexe*, l'*orientation sexuelle*, l'*identité de genre* et l'*intersexualité*, et sur la race et le handicap.
- 30.** Dans son observation générale sur la santé sexuelle et procréative (22/2016), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a indiqué que la non-discrimination recouvre le droit de toutes les personnes, y compris les personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres et intersexes, d'être pleinement respectées pour leur *orientation sexuelle*, leur *identité de genre*, et leur *statut intersexe*. Le comité a indiqué également que la criminalisation des pratiques

³⁷ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 20: «La non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels» (art. 2, paragr. 2, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) (E/C.12/GC/20), 2 juillet 2009.

LGBTI ainsi que les réglementations exigeant que les personnes LGBTI suivent un traitement en tant que malades mentaux constituent des violations du droit à la santé sexuelle et procréative prévu dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Il ressort de ces observations générales de 2016 que le comité a considéré les «caractères sexuels» comme un autre motif interdit de discrimination au sens du Pacte.

31. Dans ses observations finales, le comité s'est également dit préoccupé par l'ampleur de la stigmatisation et de la discrimination dans la société qui sont fondées en particulier sur l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre*. Par exemple, dans son observation récente sur la Fédération de Russie, le comité a recommandé au gouvernement de prendre des dispositions en vue d'adopter une législation complète contre la discrimination qui englobe tous les motifs de discrimination, notamment l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre*; de reconnaître aux individus entretenant une relation entre personnes de même sexe les mêmes avantages qu'aux couples mariés; de mettre en place une procédure en vue d'une reconnaissance juridique du genre, afin que les personnes transgenres puissent jouir des droits consacrés par le Pacte, et de prendre des mesures pour empêcher et combattre la discrimination sociétale à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres³⁸. Lorsqu'il salue des progrès accomplis à l'échelle nationale et fait référence aux obligations et aux devoirs positifs des Etats, le comité fait aussi de plus en plus mention de la protection contre la discrimination au motif des SOGIESC.

32. Le **Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes** a pour mandat de protéger les femmes contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe. Le comité a estimé que la discrimination au motif du sexe est indissociablement liée à d'autres facteurs tels que l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cette approche met l'accent sur la discrimination superposée, comme le comité l'a fait observer dans la recommandation générale n° 28 de 2010:

La discrimination à l'encontre des femmes fondée sur le sexe ou le genre est indissociablement liée à d'autres facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, la santé, l'état civil, l'âge, la classe, la caste et l'orientation et l'identité sexuelles. Elle peut frapper des femmes appartenant à ces groupes à des degrés différents ou autrement que les hommes. Les Etats parties doivent prévoir légalement ces formes superposées de discrimination et l'effet cumulé de leurs conséquences négatives pour les intéressées, et ils doivent les interdire. Il leur faut également adopter et mettre en place des politiques et des programmes visant à éliminer ces formes de discrimination [...]»³⁹.

33. Les motifs SOGIESC sont relativement peu mentionnés dans les recommandations générales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Lorsque c'est le cas, leur mention est liée à la situation défavorisée de certaines femmes. En 2014, le comité a adopté la recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, dans laquelle il demande d'abroger les dispositions qui autorisent, tolèrent ou encouragent des formes de violence à l'égard des femmes fondées sur le genre, y compris les

³⁸ Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur la Fédération de Russie (E/C.12/RUS/CO/6), 16 oct. 2017.

³⁹ CEDAW: Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des Etats parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, [CEDAW/C/GC/28](#), 16 déc. 2010, paragr. 18.

dispositions qui touchent les femmes au motif qu'elles sont lesbiennes, bisexuelles ou transgenres.

34. Dans ses observations finales sur certains pays, le comité inclut les questions SOGIESC. Par exemple, à propos des Fidji, il a noté que la législation avait dépénalisé les relations homosexuelles et il a recommandé à l'Etat «d'adopter une politique de lutte contre le harcèlement et de mettre en place des mesures de sensibilisation efficaces dans les écoles afin de prévenir toutes les formes de harcèlement et de violence visant les élèves, notamment les élèves lesbiennes, bisexuelles et transgenres». Sous le titre «Femmes, lesbiennes, bisexuelles, transgenres et intersexes», il a recommandé en conclusion à l'Etat *d'apporter les modifications nécessaires à la législation et d'appliquer une politique visant à éliminer la discrimination, les discours haineux et la violence contre les femmes lesbiennes, bisexuelles et transgenres, notamment en poursuivant et en punissant adéquatement les auteurs de ces actes, et de mener des activités de sensibilisation visant à mettre fin à la réprobation sociale* ⁴⁰.

35. Ayant pris note des préoccupations en raison de la discrimination et de la violence en Malaisie, le comité a recommandé à l'Etat partie de:

[...] prendre des mesures de sensibilisation pour mettre fin à la discrimination et aux stéréotypes négatifs à l'égard des lesbiennes, des femmes bisexuelles et transgenres et des personnes intersexes. Il lui recommande en particulier:

- a) de modifier toutes les lois qui sont de nature discriminatoire à l'égard des lesbiennes, des femmes bisexuelles et transgenres et des personnes intersexes, notamment les dispositions du Code pénal et de la charia qui incriminent les relations homosexuelles entre femmes et le travestissement;*
- b) d'appliquer une politique de tolérance zéro à la discrimination et à la violence à l'égard des lesbiennes, des femmes bisexuelles et transgenres et des personnes intersexes, notamment en traduisant en justice les auteurs de ces actes afin qu'ils soient dûment sanctionnés;*
- c) de faire le nécessaire pour éliminer toutes les politiques et activités visant à «corriger» ou «réadapter» les lesbiennes, les femmes bisexuelles et transgenres et les personnes intersexes* ⁴¹.

36. Alors que des rapports non officiels d'ONG défendent le point de vue selon lequel l'article 2(a), (c), (d) et (e) de la convention CEDAW appellent à l'adoption de lois antidiscrimination et d'autres lois protégeant les minorités sexuelles, notamment pour garantir la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité et l'expression de genre sur le lieu de travail, il apparaît clairement que le comité considère que la convention n'offre d'importantes protections contre la discrimination et l'intolérance qu'en ce qui concerne les

⁴⁰ Observations finales du CEDAW sur les Fidji (CEDAW/C/FJI/CO/5), 14 mars 2018; voir aussi observations finales du CEDAW sur le Monténégro (CEDAW/C/MNE/CO/1), 4 nov. 2011.

⁴¹ Observations finales du CEDAW sur la Malaisie (CEDAW/C/MYS/CO/3-5), 14 mars 2018.

femmes et les motifs SOGIESC, mais non une protection contre la discrimination fondée sur les motifs SOGIESC en général ⁴².

- 37.** Le **Comité des droits des personnes handicapées** a abordé la question de la protection contre la discrimination fondée sur les motifs SOGIESC en prenant en compte leur intersectionnalité avec les personnes handicapées ainsi que la nécessité de protéger les personnes intersexes. Dans son observation générale n° 3 de 2016, le Comité des droits des personnes handicapées a indiqué que les facteurs de discrimination comprennent l'*identité de genre*, le *sexe* et l'*orientation sexuelle* ⁴³. Evoquant le droit de ne pas être soumis à l'exploitation et à la violence, le comité a estimé que les opérations chirurgicales réalisées sur des enfants intersexes ou les traitements qui leur sont administrés sans leur consentement éclairé constituent des traitements cruels, inhumains ou dégradants, en violation des droits de l'homme ⁴⁴. Le comité a recommandé des activités de sensibilisation aux problèmes des femmes handicapées, y compris au sujet des stéréotypes selon lesquels leur sexualité serait anormale (asexuées, inactives, hyperactives, incapables ou sexuellement perverses) ⁴⁵.
- 38.** Les informations fournies ci-dessus au sujet des références des organes de traités à la protection relative aux motifs SOGIESC ne sont pas exhaustives ⁴⁶. D'après l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA), il y a eu ces dernières années une augmentation sensible des références officielles aux motifs SOGIESC dans les documents des organes de traités (66 références en 2015 contre 41 en 2014). L'ILGA a noté aussi que les observations des organes de traités sur différents aspects de la violence, les discours haineux, les procédures médicales non consenties et la violence domestique ainsi que sur les réponses des gouvernements à ces questions ont été les plus marquantes. En ce qui concerne des motifs spécifiques, l'ILGA a constaté un accroissement du nombre d'observations générales qui couvrent l'orientation sexuelle et l'identité de genre ⁴⁷.

⁴² Par exemple, *The Status of Lesbian, Bisexual Women and Transgender Persons in Mongolia*, rapport non officiel aux fins de la 63^e session du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, élaboré par le Centre LGBT (Mongolie), 2016.

⁴³ Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD): Observation générale n° 3 (2016) sur les femmes et les filles handicapées, CRPD/C/GC/3, paragr. 4(c).

⁴⁴ *Ibid.*, paragr. 32 et 44.

⁴⁵ *Ibid.*, paragr. 47.

⁴⁶ Voir aussi les commentaires faits par le Comité des droits de l'enfant, en particulier son observation générale n° 20 du 6 décembre 2016 (CRC/C/GC/20, paragr. 33 et 34). En ce qui concerne d'autres commentaires, voir par exemple: [International Gay And Lesbian Human Rights Commission \(IGLHRC\): United Nations Treaty-Based Bodies CEDAW, Human Rights Committee, CESCRC, CRC and CAT – Concluding Observations, General Recommendations and General Comments related to Sexual Orientation and Gender Identity](#), p. 39 (en anglais seulement).

⁴⁷ Inversement, l'ILGA a constaté que les organes de traités n'ont commencé que récemment à aborder les caractéristiques sexuelles, par exemple comme dans les observations générales du Comité des droits des personnes handicapées. Rapport de l'ILGA, 2017, *op. cit.*

F. Autres actions de l'ONU

39. L'action menée par les Nations Unies pour promouvoir et protéger les droits fondamentaux des personnes LGBTI+ relève dans l'ensemble de trois domaines: recherche et sensibilisation; mise en place et utilisation de l'Examen périodique universel; et processus politiques et procédures spécifiques du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Le conseil a accordé plus d'attention ces dernières années aux questions de la violence et de la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI+, en particulier depuis l'élaboration des principes de Yogyakarta. Néanmoins, cela reste un sujet de division entre les pays.
40. Le rapport de l'ILGA décrit les débats historiques et leurs résultats des vingt dernières années au sein des Nations Unies, y compris les résolutions adoptées. Il souligne l'importance du droit relatif aux droits de l'homme, des commentaires des organes de traités et de l'adoption de textes non contraignants tels que les principes de Yogyakarta. De fait, l'ILGA utilise ces principes pour évaluer les recommandations de l'Examen périodique universel sur la question des SOGIESC. Dans l'ensemble, l'ILGA constate dans son rapport un décalage entre, d'une part, le consensus croissant, entre les tribunaux et les mécanismes de défense des droits de l'homme, en faveur d'une approche des droits de l'homme prenant en compte la question des SOGIESC et, d'autre part, la lenteur des progrès politiques à l'échelle internationale dans le sens de la protection des personnes LGBTI.
41. En 2005, à la Commission des droits de l'homme des Nations Unies, 32 Etats ont formulé la toute première déclaration conjointe sur l'orientation sexuelle et les droits de l'homme. En 2006, 2008 et 2011, il y en a eu trois autres sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les droits de l'homme, qui ont été soutenues respectivement par 54, 67 et 85 Etats. La première résolution du Conseil des droits de l'homme sur la protection contre la discrimination au motif de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (SOGI) a été adoptée en 2011, et a suscité une vive opposition. Deux autres résolutions sur ce sujet ont suivi en 2014 et 2016⁴⁸. La dernière a établi le mandat d'un expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre⁴⁹.

Le mandat de l'expert indépendant a été résumé en cinq grands domaines, comme suit:

Mise en œuvre des instruments internationaux et le recensement des meilleures pratiques et des lacunes; sensibilisation aux problèmes de la violence et de la discrimination et la détermination de leurs causes profondes; dialogue, consultation et coopération avec les Etats et les autres acteurs concernés; lutte contre les formes multiples, croisées et aggravées de violence

⁴⁸ Nations Unies: Résolutions du Conseil des droits de l'homme A/HRC/RES/17/19, 17 juin 2011; A/HRC/RES/27/32, 26 sept. 2014; et A/HRC/RES/32/2, 30 juin 2016.

⁴⁹ Voir site Internet du [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme \(HCDH\)](#). Le premier expert indépendant nommé par les Nations Unies était M. Vitit Muntarbhorn, l'un des membres de la CEACR.

et de discrimination; et soutien des efforts déployés au niveau national par la coopération internationale et les services associés ⁵⁰.

42. L'expert indépendant a présenté deux rapports au Conseil des droits de l'homme ⁵¹. Il y a précisé que son mandat se fonde sur le droit international relatif aux droits de l'homme existant et sur son interconnexion avec les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, et qu'il ne plaide pas en faveur de nouveaux droits pour des groupes particuliers ⁵². L'expert indépendant a exposé les causes profondes de la discrimination et de la violence à l'encontre des personnes LGBTI+ et souligné en particulier qu'il fallait: dépenaliser les relations consenties entre personnes de même sexe; prendre des mesures efficaces pour lutter contre la discrimination; reconnaître juridiquement l'identité de genre; procéder à une déstigmatisation, ce qui suppose une dépathologisation; veiller à l'inclusion socioculturelle; et promouvoir l'éducation et l'empathie. L'expert indépendant a également évoqué le déni de la situation existante et le manque de données qui en découle. Il a aussi fait plusieurs observations sur l'évolution de législations nationales, par exemple le 8 avril 2018, sur les tentatives visant à affaiblir la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en République de Corée ⁵³.
43. L'**Examen périodique universel** est un processus du Conseil des droits de l'homme dans le cadre duquel les Etats, réciproquement, examinent les rapports nationaux et formulent des questions ainsi que des recommandations à caractère consultatif. L'Examen périodique universel se fonde sur la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme auxquels est partie l'Etat à l'examen. Dans son rapport, l'ILGA conclut notamment que davantage d'Etats font des recommandations portant sur les SOGIESC et que davantage d'Etats reçoivent (c'est-à-dire acceptent) pour la première fois des recommandations sur cette question. S'agissant de l'impact sur le terrain, l'ILGA a constaté que l'Examen périodique universel a permis d'ouvrir le dialogue sur des questions concernant les personnes LGBTI et peut-être facilité l'adoption de nouvelles lois à l'échelle nationale.
44. En ce qui concerne la **recherche et les activités de sensibilisation**, l'ONU a lancé en 2013 une campagne d'information ⁵⁴. Chaque année, des activités de sensibilisation interinstitutions sont organisées à New York et à Genève en vue d'une meilleure compréhension et protection des personnes LGBTI+. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a organisé en mars 2012 une table ronde intergouvernementale sur la protection des personnes

⁵⁰ Nations Unies: Conseil des droits de l'homme, rapport de l'Expert indépendant pour la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, A/HRC/35/36, 19 avril 2017, paragr. 11.

⁵¹ Rapport de l'expert indépendant, 2017, *op. cit.*, et rapport de l'expert indépendant, A/HRC/38/43 du 11 mai 2018.

⁵² Rapport de l'expert indépendant, 2017, *op. cit.*, paragr. 17.

⁵³ L'expert indépendant a également fait des observations sur le Chili, Haïti et le Pérou en 2017. Voir site Internet du [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme](#).

⁵⁴ HCDH: [Défendez l'égalité des droits et le traitement équitable pour les personnes lesbiennes, gay, bi, trans et intersexes partout](#).

sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Le Haut-Commissariat a publié et diffusé un grand nombre de brochures et de rapports, tels que le rapport: *Discrimination et violence à l'égard de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre*⁵⁵ et les brochures d'information *Nés libres et égaux* et *Living Free and Equal*⁵⁶.

45. Le Haut-Commissariat, en collaboration avec l'International Business Institute of Human Rights, a publié l'ouvrage *Guidance for business on tackling discrimination against lesbian, gay, bi, trans and intersex people: Background paper*, qui recommande aux entreprises de prendre des mesures actives pour éliminer la discrimination, le harcèlement, la violence potentielle ou réelle, y compris l'intimidation, à l'encontre des personnes LGBTI. Cet ouvrage fait référence à de bonnes pratiques, notamment la Charte d'engagement LGBT en France, que les entreprises françaises peuvent signer pour s'engager publiquement en faveur de l'égalité pour les employés LGBT, et la Déclaration d'Amsterdam aux Pays-Bas, par laquelle les entreprises s'engagent à prendre des mesures pour lutter contre les traitements déloyaux à l'encontre des travailleurs LGBT⁵⁷.

G. Traités régionaux relatifs aux droits de l'homme, organes créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme et autres organisations – Protection des personnes LGBTI+ contre la discrimination

46. Au niveau régional, l'Europe et les Amériques assurent une large protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC+, dans leurs cadres relatifs aux droits de l'homme. Les organismes africains prévoient une protection limitée et s'occupent de plus en plus de cette question dans leurs dispositifs sur les droits de l'homme. Les instruments et les institutions des Etats asiatiques et arabes, qui sont généralement faibles, sont silencieux sur la discrimination fondée sur les SOGIESC.

Amériques

47. Les cadres des droits de l'homme dans les Amériques assurent une protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC. L'article 1 de la Convention américaine relative aux droits de l'homme oblige les Etats parties à garantir l'exercice des droits et des libertés à toute personne, sans aucune distinction fondée notamment sur le *sexe*, la naissance ou *toute autre condition sociale*. L'article 24 prévoit que toutes les personnes sont égales devant la loi.

⁵⁵ Nations Unies: [Conseil des droits de l'homme](#), rapport du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, *Discrimination et violence à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre*, A/HRC/29/23, 4 mai 2015. Voir aussi HCDH: «[Speak up, Stop discrimination](#)».

⁵⁶ Voir site Internet du [HCDH](#).

⁵⁷ Voir le rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme intitulé [Normes de conduite à l'intention des entreprises – Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexuels](#).

-
48. La Convention interaméricaine contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance a été adoptée en 2013. Elle inclut expressément à l'article 1 le *sexe*, l'*orientation sexuelle* et l'*identité* et l'*expression de genre* dans la liste ouverte de motifs de discrimination interdits. La convention oblige les Etats parties à adopter des lois qui définissent clairement et interdisent la discrimination et l'intolérance et qui s'appliquent à tous les pouvoirs publics ainsi qu'à tous les individus ou personnes physiques et morales, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en particulier dans les domaines de l'emploi, de la participation à des associations professionnelles, de l'éducation, de la formation, du logement, de la santé, de la protection sociale, de l'exercice de l'activité économique, de l'accès aux services publics et dans d'autres domaines; les Etats parties s'engagent par ailleurs à abroger ou à modifier toute loi qui constitue ou produit de la discrimination ou de l'intolérance (article 7).
49. Jusqu'à l'adoption de la Convention interaméricaine contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance, la Cour interaméricaine des droits de l'homme et la Commission interaméricaine des droits de l'homme considéraient que l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre* étaient protégées contre la discrimination en vertu de l'article 1.1 de la Convention américaine relative aux droits de l'homme, sous l'expression «autre condition sociale». Dans l'affaire *Karen Atala et filles c. Chili* (2010), la cour s'est spécifiquement prononcée sur la question de savoir si l'*orientation sexuelle* était protégée ou non à l'article 1.1 de la Convention américaine relative aux droits de l'homme en tant que «autre condition sociale». La cour a fait observer que l'expression «toute autre condition sociale» doit être interprétée dans la perspective de l'option la plus favorable pour la personne et dans le cadre de l'évolution des droits fondamentaux dans le droit international contemporain. Pour étayer sa décision, la cour s'est référée à la Cour européenne des droits de l'homme⁵⁸. La cour a également cité les résolutions de l'Organisation des Etats américains ainsi que plusieurs observations des comités des Nations Unies qui ont associé l'orientation sexuelle aux expressions «autre condition» ou «sexe». La cour a conclu que «l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre* des personnes sont des catégories protégées par la convention».
50. En 2018, la Cour interaméricaine a émis un avis consultatif sur l'*identité de genre* et sur l'égalité et la non-discrimination en faveur des couples de même sexe, en réponse à une demande du Costa Rica⁵⁹. La cour a estimé que les pays relevant de sa juridiction doivent garantir le droit égal au mariage et le droit des personnes *transgenres* à la reconnaissance juridique de leur identité de genre. La cour a réaffirmé sa jurisprudence constante selon laquelle l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre* constituent des catégories protégées, et

⁵⁸ Pour étayer sa décision, la Cour interaméricaine s'est référée entre autres aux arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme sur les affaires *Salgueiro da Silva Mouta c. Portugal* et *Clift c. Royaume-Uni*. Dans ces arrêts, la Cour européenne a conclu que l'orientation sexuelle constitue l'un des motifs interdits de discrimination qui sont énumérés à l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (interdiction de discrimination), en considérant qu'il s'agissait de l'une des caractéristiques innées ou intrinsèques d'une personne.

⁵⁹ Cour interaméricaine des droits de l'homme: opinion consultative sur l'identité de genre et le mariage entre personnes de même sexe, OC-24/17 (9 janv. 2018).

selon laquelle toute règle, tout acte ou toute pratique discriminatoire fondés sur ces caractéristiques de la personne sont interdits ⁶⁰.

51. L'Organisation des Etats américains a adopté plusieurs résolutions en 2013, 2014 et 2016, qui condamnent toutes les formes de discrimination à l'encontre des personnes au motif de leur *orientation sexuelle* et de leur *identité et expression de genre*, et exhorte les Etats à éliminer, lorsqu'ils existent, les obstacles rencontrés par les personnes LGBTI+ pour accéder dans des conditions d'égalité à la participation politique et à tous les domaines de la vie publique, et à éviter les ingérences dans leur vie privée. Ces résolutions protègent également les personnes intersexes en ce qui concerne la prestation de pratiques médicales. La résolution de 2016 encourage l'adoption de politiques contre la discrimination au motif de l'*orientation sexuelle* et de l'*identité et de l'expression de genre* ⁶¹.

Europe

52. En vertu du droit communautaire européen, les motifs SOGIESC sont protégés contre la discrimination au moyen de différentes approches. Les articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoient que toutes les personnes sont égales en droit et interdisent toute discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, dont le *sexe* et l'*orientation sexuelle* ⁶². La charte est devenue juridiquement contraignante en vertu du Traité de Lisbonne (article 6 du Traité sur l'Union européenne). Selon l'article 19 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, le Conseil européen peut prendre les mesures nécessaires, en particulier des directives, en vue de combattre toute discrimination fondée entre autres sur l'*orientation sexuelle*.
53. Le motif de l'*orientation sexuelle* est traité expressément dans le contexte de l'emploi. La directive européenne sur l'égalité en matière d'emploi 2000/78/CE ⁶³ prévoit que le principe de l'égalité de traitement interdit toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'*orientation sexuelle*, dans l'emploi et dans des domaines connexes. A cet égard, la directive couvre l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail, de rémunération et de licenciement ainsi que l'appartenance à un syndicat. La directive ne définit pas l'expression «orientation sexuelle».

⁶⁰ L'avis consultatif de la cour ne fixait pas de délais contraignants, mais il impliquait l'établissement d'une feuille de route. La décision de la cour n'oblige pas les pays dans lesquels le mariage homosexuel est interdit à modifier immédiatement leur législation.

⁶¹ [Organisation des Etats américains \(OEA\)](#). Le motif de l'expression de genre a été ajouté dans la résolution de 2016.

⁶² [Journal officiel des communautés européennes: Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne \(2000/C 364/01\)](#).

⁶³ [Journal officiel des communautés européennes: Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail](#).

-
- 54.** La directive 2006/54/CE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (refonte) porte sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, et interdit la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, y compris le harcèlement, la rémunération et le licenciement.
- 55.** Aucune directive européenne n'interdit expressément la discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre, ou sur les caractéristiques sexuelles d'une personne. Néanmoins, la Cour de justice de l'Union européenne a établi un certain degré de protection contre cette discrimination en considérant que le motif du *sexe* inclut le changement de sexe ⁶⁴.
- 56.** Il est bien établi dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (arrêt concernant l'affaire *P c. S et Cornwall County Council*, C-13/94 ECR I-2143) puis dans le considérant 3 de la directive 2006/54 (refonte) que les discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne relèvent de l'interdiction de la discrimination au motif du sexe et, par conséquent, du champ d'application de la directive (refonte) ⁶⁵. D'autres affaires examinées par la Cour de justice de l'Union européenne sur l'identité de genre et l'emploi portent sur l'admissibilité d'un partenaire transsexuel à une pension de survivant et sur l'admissibilité de femmes ayant subi une chirurgie transgenre à la retraite au même âge que les autres femmes ⁶⁶. La Cour de justice de l'Union européenne s'est également prononcée sur plusieurs cas de discrimination au motif de l'orientation sexuelle dans l'emploi, à propos de l'admissibilité d'un partenaire du même sexe à des prestations de pensions ⁶⁷.
- 57.** La Commission européenne a également adopté la directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services; elle est censée couvrir la discrimination en raison du changement de genre sur la base des décisions susmentionnées, lesquelles interprètent la protection contre la discrimination au motif du *sexe*.
- 58.** Le Conseil de l'Europe a adopté la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dont l'article 14 prévoit que «la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou

⁶⁴ Ces décisions se fondent initialement sur la directive européenne relative à l'égalité de traitement, laquelle a été incorporée dans la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

⁶⁵ A. Timmer et L. Senden: étude du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination intitulée *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017* (Analyse comparative 2017 du droit européen de l'égalité de genre), CE, 2018; K. Monaghan: *Monaghan on Equality Law* (Oxford Press, 2013), seconde édition.

⁶⁶ Voir, entre autres, A. Timmer et L. Senden: *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017*, *op. cit.*; R. Wintemute: «European Law Against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation», dans K. Boele-Woelki et A. Fuchs (dir. de publication), *Same-sex relationships and beyond: Gender matters in the EU*, European Family Law, vol. 42 (Intersentia, 2017), troisième édition.

⁶⁷ Par exemple, *Jürgen Romer c. Freie und Hansestadt Hamburg*, affaire C-147/08, 10 mai 2011.

toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation»⁶⁸. On a considéré que les termes «toute autre situation» couvrent l'*orientation sexuelle*. De plus, en vertu de l'article 8 sur le droit au respect de la vie privée et familiale, la nouvelle identité d'une personne à la suite d'un changement de sexe et le partenariat entre deux personnes du même sexe ont été reconnus⁶⁹. De fait, de nombreuses affaires portant notamment sur les droits des personnes LGBTI+ sont placées sous la protection des dispositions relatives au droit au respect de la vie privée.

59. La Cour européenne des droits de l'homme a rendu de nombreux arrêts sur le droit d'association, et les droits individuels des personnes LGBTI+, en application de nombreux articles de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, en particulier sur le droit au respect de la vie privée et le droit à la non-discrimination dans l'emploi. Ce faisant, la cour a évoqué l'évolution des comportements, de la connaissance scientifique et de la législation dans les Etats membres du Conseil de l'Europe. Dans l'affaire *Smith & Grady c. Royaume-Uni*, 2000, la Cour européenne a estimé que le motif pour lequel les requérants avaient été révoqués de l'armée allait à l'encontre de la convention. Dans son arrêt, la cour a estimé que, «dans la mesure où [ces attitudes négatives] correspondent aux préjugés d'une majorité hétérosexuelle envers une minorité homosexuelle, la cour ne saurait considérer [ces attitudes négatives] comme étant en soi une justification suffisante aux ingérences dans l'exercice des droits [des lesbiennes et des gays], pas plus qu'elle ne le ferait pour des attitudes négatives analogues envers les personnes de race, origine ou couleur différentes»⁷⁰.
60. La Charte sociale européenne (révisée) de 1996 garantit les droits sociaux et économiques de tous et couvre l'emploi et la protection sociale. L'article 20 prévoit des protections analogues à celles de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La charte interdit la discrimination et établit une liste ouverte de motifs interdits de discrimination, en particulier au motif d'une «autre situation»⁷¹. Le Parlement européen et le Conseil de l'Europe ont adopté de nombreuses recommandations et résolutions pour garantir la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC.

Afrique

61. Dans la région africaine, les droits de l'homme sont ancrés dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981. Son préambule réaffirme que l'élimination de toutes les formes de discrimination est l'un des objectifs de la charte. L'article 2 contient une liste non

⁶⁸ [Convention européenne des droits de l'homme](#). On notera que l'article 14 n'a eu d'existence propre, en dehors des autres droits et libertés consacrés dans la convention, qu'à la suite de l'entrée en vigueur du Protocole n° 12 à la convention. Voir le rapport explicatif au Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

⁶⁹ [Convention européenne des droits de l'homme](#). Décision en application des articles 2 (droit à la vie), 3 (interdiction de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants), 10 (liberté d'expression) et 11 (liberté de réunion et d'association).

⁷⁰ Voir *Smith & Grady c. Royaume-Uni*, paragr. 97; *Dudgeon c. Royaume-Uni*, requête n° 7525/76, arrêt, 22 oct. 1981.

⁷¹ [Charte sociale européenne \(révisée\)](#).

exhaustive des motifs pour lesquels toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus dans la charte. Cette liste comprend le *sexe* et *toute autre situation*. L'article 28 prévoit que «chaque individu a le devoir de respecter et de considérer ses semblables sans discrimination aucune, et d'entretenir avec eux des relations qui permettent de promouvoir, de sauvegarder et de renforcer le respect et la tolérance réciproques». Dans ses résolutions, observations générales et observations individuelles, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a affirmé le droit à la non-discrimination fondée sur les motifs SOGI.

62. La Commission africaine, dans ses observations générales sur le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, a réaffirmé ce qui suit: «... il existe de multiples formes de discrimination basées sur divers fondements tels que la race, le *sexe*, la *sexualité*, l'*orientation sexuelle*, l'âge, la grossesse, le statut matrimonial, le statut sérologique, le statut économique et social, le handicap, les pratiques traditionnelles néfastes et/ou la religion. En outre, la Commission africaine considère que ces formes de discrimination, combinées ou non, empêchent les femmes de jouir de leur droit de se protéger et d'être protégées»⁷².
63. Lors de son examen des rapports des Etats, présentés en application de l'article 62 de la Charte africaine, la Commission africaine a également fait référence à la non-discrimination SOGI. A titre d'exemple, dans ses observations finales sur Maurice, à propos de la période 1995-2008, la Commission africaine s'est félicitée de l'adoption d'une loi interdisant la discrimination fondée sur de nombreux motifs, dont le *sexe* et l'*orientation sexuelle*⁷³. Dans les observations finales qu'elle a adoptées sur le Cameroun en 2014, la Commission africaine a identifié, parmi les facteurs qui limitent la jouissance des droits garantis par la Charte africaine, «le harcèlement judiciaire, les atteintes à la vie et autres violations des droits des défenseurs des droits de l'homme, particulièrement ceux travaillant sur la thématique de l'*orientation sexuelle*». Dans ses recommandations, la Commission africaine a recommandé au gouvernement de «prendre des mesures adéquates en vue de garantir la sécurité et l'intégrité physique de toutes les personnes, indépendamment de leur *orientation sexuelle*, et préserver un climat de tolérance *vis-à-vis des minorités sexuelles* dans le pays»⁷⁴.
64. La Commission africaine a réaffirmé, dans ses décisions sur des cas individuels, que la charte assure une protection contre la discrimination fondée sur l'*orientation sexuelle*. Dans la communication n° 245/02, *Zimbabwe Human Rights NGO Forum c. Zimbabwe* (2006), la commission a cité «l'orientation sexuelle» en tant que motif interdit de discrimination, estimant que l'objectif du principe de non-discrimination énoncé à l'article 2 de la charte est d'assurer l'égalité de traitement aux individus, indépendamment de nombreux motifs, en

⁷² Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP): [Observations générales sur l'article 14\(1\)\(d\) et \(e\) du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique](#) (paragr. 4, sur l'article 14, paragr. (1)(d) et (e)).

⁷³ «*Mettre fin à la violence et autres violations des droits de l'homme fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre: Un dialogue conjoint entre la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, la Commission interaméricaine des droits de l'homme et les Nations Unies*», Pretoria University Law Press (PULP), 2016, p. 38.

⁷⁴ CADHP: [Observations finales relatives au 3^{ème} Rapport Périodique de la République du Cameroun](#), paragr. 84, 85 et xxxvi.

particulier l'*orientation sexuelle*⁷⁵. Dans la communication n° 284/03, *Zimbabwe Lawyers for Human Rights & Associated Newspapers of Zimbabwe c. Zimbabwe*⁷⁶ (2009), la commission a souligné que «l'article 3 garantit un traitement juste et équitable des individus dans le système juridique d'un pays donné. Le but de ce principe est d'assurer l'égalité de traitement pour les personnes sans distinction de nationalité, de sexe, de race ou d'origine ethnique, d'opinion politique, de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'*orientation sexuelle*».

65. En 2014, la Commission africaine a adopté la résolution n° 275 sur la «protection contre la violence et d'autres violations des droits humains de personnes sur la base de leur identité ou orientation sexuelle réelle ou supposée». Dans cette résolution, la Commission africaine a condamné «la violence croissante et les autres violations des droits de l'homme, notamment l'assassinat, le viol, l'agression, la détention arbitraire et d'autres formes de persécution de personnes sur la base de leur *identité de genre* ou *orientation sexuelle* réelle ou supposée». La commission a condamné spécifiquement les attaques systématiques perpétrées par des acteurs étatiques et non étatiques contre des personnes sur la base de leur identité de genre ou orientation sexuelle réelle ou supposée. La commission a invité les Etats parties à s'assurer que les défenseurs des droits de l'homme exercent leurs activités dans un environnement propice exempt de stigmatisation, de représailles ou de poursuites pénales en raison de leurs activités de défense des droits de l'homme, y compris les droits des minorités sexuelles. La commission a prié instamment les Etats de mettre un terme aux actes de violation et d'abus, qu'ils soient commis par des acteurs étatiques ou non étatiques, notamment en promulguant et en appliquant effectivement des lois appropriées interdisant et sanctionnant toutes les formes de violence, y compris celles ciblant des personnes sur la base de leur *identité de genre* ou *orientation sexuelle*⁷⁷. Se fondant sur la résolution n° 275, la Commission africaine a inscrit à l'ordre du jour de ses sessions à venir l'examen de points pour discussion concernant des violations à l'encontre de personnes en raison de leur *identité de genre* ou *orientation sexuelle* réelle ou supposée⁷⁸.
66. Des tribunaux nationaux en Afrique se sont appuyés sur la Charte africaine et sur la jurisprudence de la Commission africaine pour conclure à des violations des droits de la personne, y compris à des cas de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Asie et Pacifique et Etats arabes

67. La Commission asiatique des droits de l'homme est considérée davantage comme un organe politique que comme un organe juridique. L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a établi une commission des droits de l'homme et a adopté, en 2012, une Déclaration des droits de l'homme, laquelle affirme que «toute personne peut se prévaloir des droits et des libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de race, de genre, d'âge, de

⁷⁵ CADHP: [Zimbabwe](#).

⁷⁶ CADHP: [Zimbabwe](#).

⁷⁷ Rapport de l'ILGA, 2017, *op. cit.*, p. 172.

⁷⁸ Rapport de l'expert indépendant, 2018, *op. cit.*

langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de situation économique, de naissance, de handicap ou de toute autre situation» (article 2). Par ailleurs, l'article 27 (1) indique que «toute personne a le droit de travailler et de jouir de conditions de travail justes, décentes et favorables». Néanmoins, les articles 7 et 8 fixent certaines limites à la réalisation des droits de l'homme ⁷⁹. Certains, nombreux, considèrent que la déclaration exclut de son champ d'application l'orientation sexuelle et l'identité de genre, alors que d'autres estiment qu'elle permet de les protéger ⁸⁰.

68. La Charte arabe des droits de l'homme de 2004 garantit à tout individu «le droit de jouir des droits et des libertés énoncés dans la présente charte, sans distinction aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la croyance religieuse, l'opinion, la pensée, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou le handicap physique ou mental» (article 3). La charte ne mentionne expressément aucun des motifs SOGIESC ni ne contient d'informations sur l'utilisation du motif du *sexe* pour garantir une quelconque protection.

H. Examen des législations nationales

69. Les droits des personnes LGBTI+ se sont développés à des rythmes différents, sous des formes différentes, et ont suscité des degrés différents d'acceptation et de résistance dans différentes parties du monde. Les recherches mettent en évidence une tendance nette, à l'échelle nationale, à reconnaître l'existence de la discrimination, du harcèlement, des préjugés et de la violence à l'encontre de personnes LGBTI+, et à prendre des initiatives et des mesures pour y remédier. Des réformes juridiques dans diverses juridictions ont permis notamment de dépenaliser les pratiques sexuelles entre personnes de même sexe, d'ériger en infractions pénales les actes haineux commis à l'encontre de personnes LGBTI+, de protéger ces personnes contre la discrimination dans la société et de reconnaître légalement les relations homosexuelles, sous la forme de l'union civile ou du mariage de personnes de même sexe, ainsi que les droits de ces personnes à l'adoption. Dans certaines juridictions, les droits relatifs à la vie privée servent à établir des dispositions de non-discrimination ou à les renforcer. La protection contre la discrimination dans l'emploi occupe une place prééminente parmi les protections antidiscrimination. De fait, en Europe, les personnes LGBTI+ sont mieux protégées contre la discrimination dans le domaine de l'emploi que dans d'autres domaines comme le logement.
70. La protection contre la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI+ est apparue dans les années soixante-dix. Au cours des vingt dernières années, dans toutes les régions, de plus en plus de juridictions ont introduit une protection contre la discrimination au motif de l'*orientation sexuelle*, de l'*identité* et de l'*expression de genre* et, dans une moindre mesure, du *statut intersexe* ou des *caractéristiques sexuelles*, soit en considérant que le motif du *sexe* ou du *genre* inclut ces motifs de discrimination, soit en adoptant une législation énonçant les motifs spécifiques SOGIESC. Dans la plupart des pays, cette protection s'est développée graduellement. Un certain nombre de facteurs juridiques, politiques, techniques et sociaux

⁷⁹ ASEAN: [Déclaration des droits de l'homme](#) (en anglais seulement).

⁸⁰ [Déclaration de Ging Cristobal, Commission internationale des droits de l'homme pour les gays et lesbiennes, coordinatrice de projet pour l'Asie et les îles du Pacifique, sixième consultation régionale sur l'ASEAN et les droits de l'homme](#) (en anglais seulement).

semblent avoir conduit à l'élargissement de la protection, notamment le droit international et le contrôle de son application.

1. Protection constitutionnelle et législative

71. La plupart des constitutions consacrent le principe général de l'égalité de traitement et de non-discrimination qui s'applique à toutes les personnes, sans énumérer de motifs spécifiques. Un certain nombre de pays, néanmoins, incluent une liste des motifs interdits de discrimination. Dix Etats (Afrique du Sud, Bolivie, Equateur, Fidji, Kosovo ⁸¹, Malte, Mexique, Népal, Portugal et Suède) ont interdit dans leur Constitution la discrimination fondée explicitement sur l'*orientation sexuelle*. Dans plusieurs autres, des tribunaux ont interprété la Constitution comme garantissant cette protection (Andorre, Belize, Canada, Colombie, Inde, Suisse, Thaïlande et Turquie) ⁸².
72. Dans la majorité des pays, la Constitution ne confère pas directement des droits individuels, ou ces droits ne s'imposent qu'à des entités étatiques. Toutefois, lorsqu'ils peuvent être invoqués, ils garantissent un certain degré de protection contre la discrimination au motif des SOGIESC. Par exemple, un tribunal en Turquie a conclu que le renvoi d'un arbitre d'une fédération de football en raison de son orientation sexuelle constituait une violation de la disposition constitutionnelle générale de non-discrimination ⁸³.
73. La plupart des pays ont adopté une législation spécifique pour promouvoir l'égalité et interdire la discrimination. Il s'agit soit d'une législation complète en matière d'égalité et de non-discrimination qui s'applique à l'emploi et à la profession, soit de dispositions antidiscriminatoires dans le cadre de lois spécifiques sur le travail, telles que le Code du travail, la législation relative aux contrats de travail, à la promotion de l'emploi et aux relations professionnelles et le Code pénal.
74. Quant à la législation nationale sur l'égalité et la non-discrimination, il y a une tendance à consolider dans une seule loi les lois visant des groupes déterminés, par exemple les femmes et les minorités raciales. A titre d'exemple, la Norvège a récemment codifié quatre lois distinctes sur la non-discrimination (genre, handicap, race et SOGI) en une seule loi sur l'égalité ⁸⁴. Ces lois globales établissent une liste de motifs, dont le *sexe* et/ou le *genre*, ainsi que l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre*. Dans certains pays, cette liste est longue et s'allonge avec chaque amendement. Une nouvelle tendance, qui suit les instruments

⁸¹ Tel que défini dans la résolution 1244 de 1999 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

⁸² A. Raub, A. Cassola, I. Latz et J. Heymann: «Protections of Equal Rights across Sexual Orientation and Gender Identity: An analysis of 193 national constitutions», dans *Yale Journal of Law & Feminism*, vol. 28, n° 1, 2017.

⁸³ Tribunal civil de première instance, Istanbul, déc. 2015. Il s'agit de la première décision dans laquelle un tribunal a constaté une discrimination dans l'emploi au motif de l'orientation sexuelle dans le secteur privé, et le premier exemple de réparation octroyée en application du droit privé, en raison d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, BBC News, «[Turkish Football Federation fined for sacking gay referee](#)», 29 décembre 2015 (en anglais seulement).

⁸⁴ Certains Etats n'ont pas codifié leur législation sur l'égalité et la non-discrimination, par exemple l'Espagne et les Pays-Bas.

internationaux relatifs aux droits de l'homme, consiste à ne pas limiter les listes des motifs de discrimination. Dans la plupart des pays, l'élaboration d'une législation sur la non-discrimination qui couvre les motifs SOGIESC s'est poursuivie progressivement, suite à l'adoption de lois antidiscrimination qui visent à protéger d'autres groupes tels que les femmes et les minorités raciales.

75. Dans certains pays, comme l'Australie, le Canada et les Etats-Unis, le double système de gouvernement au niveau fédéral et des Etats fait que la législation antidiscrimination et l'interprétation judiciaire, à l'échelle fédérale et des Etats, ont évolué et se sont influencées réciproquement au fil du temps.

2. Utilisation du motif du sexe pour garantir la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC

76. Presque tous les pays ont adopté des lois qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe. A l'échelle nationale, la plupart ne définissent pas les termes *sexe* ou *genre* dans leur législation nationale antidiscrimination. Néanmoins, certains le font⁸⁵. La nécessité de protéger les personnes LGBTI+ contre la discrimination étant de plus en plus reconnue, un certain nombre de juridictions ont utilisé le motif du *sexe* dans la législation antidiscrimination pour assurer la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC.
77. Dans certains pays, au moyen de la loi, de règlements administratifs et/ou de décisions judiciaires, le motif du *sexe* a été interprété comme incluant divers motifs ou caractéristiques SOGIESC, par exemple *l'orientation sexuelle*, *l'identité sexuelle ou de genre*, *le changement de sexe ou de genre* et/ou *l'expression de genre*. En Europe, la plupart des pays suivent le cadre juridique de l'Union européenne (UE), lequel est présenté précédemment dans la section sur les traités régionaux. Par exemple, au Luxembourg, un amendement au Code du travail a précisé qu'«une discrimination fondée sur le *changement de sexe* est assimilée à une discrimination fondée sur le *sexe*»⁸⁶.
78. Dans les Amériques, c'est dans l'interprétation administrative et judiciaire que l'on trouve l'analyse la plus complète sur l'utilisation du motif du sexe. Aux Etats-Unis, la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) est l'entité administrative qui veille au respect des dispositions interdisant la discrimination dans l'emploi fondée entre autres sur le sexe, en application du titre VII de la loi de 1964 sur les droits civils. Cette commission a décidé spécifiquement que les plaintes pour discrimination au motif de l'identité de genre, du changement de sexe et/ou du statut transgenres sont recevables en vertu du titre VII, en tant que motifs de discrimination fondée sur le sexe. La commission a fondé sa décision sur la conviction que le terme «sexe» englobe les différences biologiques entre hommes et femmes

⁸⁵ Voir, par exemple, la Roumanie qui a introduit des définitions du sexe et du genre ainsi que des «stéréotypes de genre» dans la loi n° 202/2002 sur l'égalité des chances entre femmes et hommes, telle que modifiée en 2015, en vertu de laquelle le terme «genre» s'entend d'un mélange de rôles, de comportements, de caractéristiques et d'activités, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes. Toutes ces caractéristiques constituent une discrimination interdite.

⁸⁶ CEACR – Luxembourg, observation, 2018.

et le genre⁸⁷. La commission a pris note de la jurisprudence constante des décisions des tribunaux de district reconnaissant que la discrimination à l'encontre des personnes transgenres constitue une discrimination fondée sur le sexe. Elle a souligné l'importance de comprendre que le motif du sexe couvre le genre, ce dernier terme désignant non seulement le sexe biologique d'une personne, mais aussi les aspects culturels et sociaux liés à la masculinité et à la féminité. Ainsi, elle a estimé qu'il y a discrimination fondée sur le sexe lorsqu'un employeur traite un employé différemment en raison du fait qu'il ne se conforme pas à des attentes ou à des normes fondées sur le genre (à moins qu'une qualification professionnelle ne justifie un traitement différent)⁸⁸.

- 79.** La commission a fait observer que, alors que les rédacteurs du titre VII n'avaient probablement pas à l'esprit les personnes transgenres lorsqu'ils ont élaboré la loi, elle a décidé que les dispositions de la loi devaient s'étendre à tous les comportements discriminatoires fondés sur le sexe, de la même manière qu'elle avait considéré que cette loi s'appliquait aussi bien aux hommes qu'aux femmes, même si c'étaient les femmes à qui les rédacteurs pensaient à l'époque de l'élaboration de la loi⁸⁹.
- 80.** En 2015, la commission a examiné directement la question de savoir si la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle constituait une discrimination fondée sur le sexe au sens du titre VII⁹⁰. La commission a conclu que l'orientation sexuelle relève par essence d'une réflexion sur le motif du «sexe», et qu'une allégation de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle constitue nécessairement une allégation de discrimination fondée sur le sexe au regard du titre VII. La commission a estimé que la discrimination au motif de l'orientation sexuelle repose sur des préférences, postulats, attentes, stéréotypes ou normes ayant trait au sexe. L'orientation sexuelle en tant que concept ne peut être ni définie ni comprise sans faire référence au sexe. La commission a également expliqué que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle peut revêtir de nombreuses formes de discrimination fondée sur le sexe, telles que la discrimination par association fondée sur le sexe et la discrimination en raison de stéréotypes liés au sexe. La commission a indiqué que son interprétation de l'application du titre VII à la discrimination au motif de l'orientation sexuelle a évolué au cours du temps, et qu'elle avait même été incohérente dans le passé. La commission a conclu qu'en procédant à cette détermination elle ne créait pas un sous-ensemble ou une classification supplémentaire dans le titre VII. Aux Etats-Unis, des décisions prises au niveau des Etats ont suivi aussi le raisonnement exposé ci-dessus. En outre, deux cours d'appel fédérales ont récemment jugé que l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe prévue au titre VII s'applique à la

⁸⁷ A cet égard, la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi a cité l'affaire *Price Waterhouse c. Hopkins* 490 U.S. 228, 239 (1989) jugée par la Cour suprême des Etats-Unis, laquelle a estimé que le titre VII interdisait «non seulement la discrimination fondée sur le sexe biologique, mais aussi celle fondée sur des stéréotypes sexuels – c'est-à-dire la discrimination à l'encontre des personnes dont les actes et l'apparence ne sont pas conformes à des attentes définies en fonction du genre».

⁸⁸ Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC): *Preventing discrimination against lesbian, gay, bisexual or transgender workers* (en anglais seulement)

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ EEOC: *Baldwin c. Foxx/Administration aéronautique fédérale*. Appel n° 0120133080, Agency n° 2012-24738-FAA-03.

discrimination fondée sur l'orientation sexuelle⁹¹. Ils l'ont fait en partie en raisonnant de manière parallèle au raisonnement de la commission résumé ci-dessus. En outre, les cours d'appel se sont appuyées sur une série de décisions de la Cour suprême qui ont élargi la portée et la signification de la discrimination fondée sur le sexe à partir des années quatre-vingt pour y inclure des concepts que les rédacteurs du titre VII n'auraient pas envisagés – notamment le harcèlement sexuel en milieu hostile, la discrimination fondée sur des stéréotypes masculins ou féminins et la discrimination fondée sur les relations sexuelles entre personnes du même sexe.

- 81.** Au Canada, avant que la loi sur les droits de la personne ne soit modifiée pour y inclure expressément l'orientation sexuelle dans les motifs illicites de discrimination, l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle reposait sur la Charte canadienne des droits et libertés, dont l'article 15 prévoit que toutes les personnes sont considérées égales, quels que soient la religion, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. Dans l'affaire *Egan c. Canada*⁹², la Cour suprême du Canada a estimé que la discrimination concernant l'admissibilité de couples de même sexe aux prestations de sécurité sociale est interdite en vertu de la charte, même si le motif de l'orientation sexuelle n'y figure pas. La cour n'a pas explicitement considéré que le motif du sexe constituait le fondement de son arrêt, mais elle a raisonné comme si elle s'était appuyée sur ce motif. La cour a conclu que «la distinction établie dans la loi est fondée sur une caractéristique personnelle, plus précisément l'orientation sexuelle. L'orientation sexuelle est un motif de discrimination analogue à ceux qui sont énumérés au paragraphe 15 (1).» Par conséquent, la cour a recouru en fait à ce que l'on appelle l'extension, au moyen de motifs *analogues*, des protections prévues dans la charte. La Commission canadienne des droits de l'homme a considéré que l'interdiction de la discrimination au motif du sexe couvre les personnes transgenres.
- 82.** Dans une autre partie des Amériques, la Cour suprême de justice du Belize a déclaré inconstitutionnel l'article 53 du Code pénal, qui criminalise «les relations charnelles contre nature». La Cour suprême a jugé que cette disposition violait le droit à la dignité humaine, à l'intimité, à la liberté d'expression, à la non-discrimination et à l'égalité, et que la définition de «sexe» à l'article 16.3 de la Constitution du Belize inclut «l'orientation sexuelle». La Cour suprême a fait observer que son interprétation était conforme aux obligations internationales contractées par le pays⁹³. La Cour constitutionnelle de Colombie, dans la décision T-141 de 2015, a souligné que l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe interdit de prendre en considération non seulement l'identité de sexe et de genre, mais également l'orientation sexuelle (point 5.5.3)⁹⁴.

⁹¹ *Hively c. Ivy Tech*, 853 F.3d 339 (7^e circ. en banc, 2017) et *Zarda c. Altitude Express*, 883 F.3d 100 (2^e cir. en banc, 2018).

⁹² Cour suprême du Canada, *Egan c. Canada* (1995) 2 SCR 513.

⁹³ Août 2016.

⁹⁴ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-141-15.htm>

-
- 83.** Dans la région Asie et Pacifique, en Thaïlande, on a considéré que l'interdiction constitutionnelle de la discrimination fondée sur le sexe couvre les SOGIESC. Le document *Intentions de la Constitution* de l'assemblée chargée de rédiger la Constitution indique que les différences de traitement au motif du sexe prévues par l'article 30(3) se réfèrent non seulement aux différences qui existent entre les hommes et les femmes, mais aussi à celles entre les personnes dont l'identité sexuelle, le genre ou la diversité sexuelle ne correspondent pas à leur naissance. Le document précise que si ces différences ne sont pas spécifiquement prescrites, c'est parce que le terme «sexe» les recouvre déjà. De ce fait, la discrimination à l'encontre de ces personnes est interdite. Le document en question a permis d'abroger une ordonnance prise par un gouverneur municipal ⁹⁵. La Thaïlande a aussi adopté récemment la loi sur l'égalité de genre, qui définit la discrimination injuste fondée sur le genre comme étant tout acte ou omission d'un acte qui, sans motif, entraîne la division, la discrimination ou la limitation d'un droit ou d'une prestation, directement ou non, du fait que la personne est un homme ou une femme ou a une apparence différente de celle de son sexe de naissance ⁹⁶. En Nouvelle-Zélande, le Bureau des avocats de la couronne, dans un avis, et la Commission néo-zélandaise des droits de l'homme ont confirmé que la discrimination au motif du sexe peut également inclure la discrimination fondée sur l'identité de genre ⁹⁷.
- 84.** En Europe, la plupart des Etats membres de l'Union européenne suivent les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne, qui considère que le motif du sexe dans la législation européenne relative à l'égalité des sexes couvre le changement de sexe et les questions d'identité de genre des transsexuels. Par exemple, aux Pays-Bas et en Autriche, la discrimination fondée sur la transsexualité et le travestissement est considérée comme une discrimination au motif du sexe. En revanche, le Royaume-Uni a adopté une loi distincte contre la discrimination fondée sur le changement de sexe, et ses tribunaux ne considèrent pas que l'orientation sexuelle ou l'expression de genre, ou d'autres caractéristiques connexes, puissent être attribuées à des rôles de genre socialement construits ou relever du motif du sexe dans la législation sur l'égalité ⁹⁸. Même dans un pays européen non membre de l'UE, le motif du sexe a été interprété comme englobant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ⁹⁹.
- 85.** Par conséquent, un certain nombre de pays fondent la protection de l'ensemble ou d'une partie des SOGIESC sur le motif du sexe qui est énoncé dans les lois antidiscrimination. Dans certaines régions, il s'agit là de la première étape qui est suivie pour protéger les personnes LGBTI+ contre la discrimination. Une fois adoptée une législation spécifiant les motifs interdits SOGIESC de discrimination, le motif du sexe est alors peu utilisé. Rares sont les recherches sur l'évolution ou l'efficacité de cette approche. Le rapport de l'ILGA, par exemple, ne traite pas spécifiquement l'utilisation du motif du sexe à des fins de protection. Certes, dans la liste des motifs protégés qui figure dans le rapport, il n'y a que des pays qui

⁹⁵ B. Suriyasarn: *Gender identity and sexual orientation in Thailand* (Bangkok, BIT, 2014), pp. 20 et 21.

⁹⁶ Article 3 de cette loi.

⁹⁷ Avis du Bureau des avocats de la couronne sur la discrimination transgenre, ATT395/9, 2 août 2006, qui cite des décisions de tribunaux de l'Afrique du Sud, du Canada et du Royaume-Uni.

⁹⁸ K. Monaghan, *op. cit.*

⁹⁹ Tribunal civil de première instance, Istanbul, Turquie, déc. 2015, *op. cit.*

spécifient les motifs SOGIESC. Compte tenu des principes de l'interprétation administrative et judiciaire exposés plus haut, la possibilité de faire valoir un argument pour assurer la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC existe dans tous les pays qui interdisent la discrimination fondée sur le *sexe*. Les principes de Yogyakarta présentés précédemment reconnaissent l'importance de modifier la législation ou de l'interpréter de sorte à couvrir les motifs SOGIESC. Néanmoins, il apparaît que de nombreux groupes de défense des personnes LGBTI+ préfèrent clairement que la protection contre la discrimination soit énoncée aussi explicitement que possible ¹⁰⁰.

3. Motifs SOGIESC protégés

86. Au niveau national, les pays tendent à inclure les motifs SOGIESC dans la législation et les dispositions relatives à la non-discrimination. Dans de nombreuses juridictions, la modification de la législation pour inclure ces motifs a été progressive, commençant par la préférence ¹⁰¹ ou l'orientation sexuelle, pour ensuite s'étendre à l'identité et à l'expression de genre. Récemment, quelques pays ont intégré l'intersexualité ou les caractéristiques sexuelles. On observe la même tendance dans un certain nombre de pays de toutes les régions. Dans de nombreux pays, en particulier dans les pays de la *common law*, la protection et son extension à d'autres motifs de discrimination ont été établies par la jurisprudence. Dans les pays de l'UE, la discrimination fondée sur les SOGIESC est interdite par différents moyens, et les motifs mentionnés et l'étendue de la protection des personnes LGBTI+ sont variables. Dans les Amériques, l'Amérique du Nord a adopté une approche progressive pour étendre la protection à d'autres motifs. En Amérique latine, où de nombreux pays appliquent la Convention américaine relative aux droits de l'homme, la législation sur l'*orientation sexuelle* et l'*identité* et l'*expression de genre* a été adoptée d'un seul tenant. En Afrique et en Asie, les approches vont de l'adoption d'une liste complète des motifs SOGIESC, comme en Afrique du Sud, à la protection des personnes transsexuelles uniquement, comme au Népal. En fait, les motifs spécifiques pris en compte dans les législations et la jurisprudence sont variés et évolutifs, et il est vrai qu'ils peuvent parfois prêter à confusion. Il semble que les Principes de Yogyakarta ont eu des effets positifs sur la détermination et la reconnaissance des motifs spécifiques de discrimination interdits par la législation.
87. La protection contre la discrimination dans l'emploi pour un ou plusieurs motifs SOGIESC existe dans: 18 pays dans les Amériques, y compris l'Amérique du Nord, l'Amérique latine et les Caraïbes, 17 pays en Asie, dans le Pacifique et dans les Etats arabes, 7 pays en Afrique et 42 pays en Europe, notamment dans les 28 Etats membres de l'UE.

Orientation sexuelle

88. La majorité des pays qui interdisent la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+ incluent le motif de l'orientation sexuelle. Dans la plupart des pays, ce motif a été le premier à être utilisé pour assurer cette protection. Par exemple, la plupart des Etats membres de l'UE

¹⁰⁰ Certains groupes s'opposent à des définitions rigides au motif qu'elles sont trop exclusives et restrictives.

¹⁰¹ La préférence sexuelle n'est plus un motif utilisé dans la législation antidiscrimination ou comme argument de défense des LGBTI car l'orientation sexuelle est considérée comme étant implicitement innée, et non un choix.

incluent spécifiquement le motif de l'*orientation sexuelle* dans leur législation en application de la directive 2000/78/CE du conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En effet, il semble qu'un grand nombre de pays ont transposé les dispositions de la directive dans leur droit national. Dans certains pays de toutes les régions, seule l'orientation sexuelle est protégée (Andorre, Belize, Colombie, Cuba, Kiribati, Lettonie, Maurice, Mexique, Mozambique, Nouvelle-Zélande, Panama, Philippines, Sainte-Lucie, Samoa, Seychelles et Suriname).

89. Les définitions de l'expression *orientation sexuelle* sont assez uniformes, même si la portée des typologies visées peut varier légèrement. Dans de nombreux pays, le terme n'est pas défini du tout. En Bulgarie, l'orientation sexuelle est définie dans la loi sur la protection contre la discrimination comme «l'orientation hétérosexuelle, homosexuelle ou bisexuelle». De même, la législation britannique fait référence à «une orientation sexuelle à l'égard: a) de personnes du même sexe; b) de personnes du sexe opposé; ou c) de personnes des deux sexes».

Identité de genre et expression de genre

90. Le motif de l'*identité de genre* est protégé, et peut-être même compris, de différentes manières. C'est le deuxième motif pour lequel les Principes de Yogyakarta ont préconisé la protection. Dans le cadre des Principes de Yogyakarta + 10, l'*expression de genre* a été considérée comme étant incluse dans la définition de l'*identité de genre*. Comme indiqué plus haut, dans un certain nombre de pays, en particulier en Europe, ces critères sont couverts par les motifs du sexe ou du genre. C'est également le cas en Afrique du Sud.
91. Toutefois, et de plus en plus, même en Europe, les motifs de l'*identité de genre* et, dans une certaine mesure, de l'*expression de genre* sont expressément inclus dans les lois et les dispositions antidiscrimination, en plus de l'orientation sexuelle (par exemple, en Belgique, Bosnie-Herzégovine, Finlande, France, Grèce, Monténégro, Norvège et Ukraine). Comme indiqué plus haut, la législation de la plupart des pays d'Amérique latine interdit la discrimination fondée sur l'*identité* et l'*expression de genre*. Dans de nombreux pays d'Amérique latine les motifs SOGI sont protégés contre la discrimination par la législation, mais certains pays ont aussi adopté des lois spécifiques sur l'identité de genre. Par exemple, en Argentine, la loi sur l'identité de genre (2012) vise à confirmer le droit des personnes à la reconnaissance et au libre développement de leur identité de genre et à être traitées en fonction de cette identité autodéterminée.
92. En Afrique, quelques pays interdisent la discrimination fondée sur le *sexe*, le *genre* et l'*orientation sexuelle*, et couvrent donc l'*identité* et l'*expression de genre* au titre de ces motifs (Afrique du Sud, Ouganda et Seychelles). Cabo Verde offre un exemple de protection des personnes LGBTI+, en vertu d'une disposition dans le Code du travail qui interdit aux employeurs de demander des informations sur la vie sexuelle des travailleurs.
93. En Asie et dans le Pacifique, certains pays incluent une protection pour tous les motifs SOGIESC dans leur législation antidiscrimination. Par exemple, la Constitution des Fidji interdit la discrimination fondée sur le *sexe*, le *genre*, l'*orientation sexuelle*, l'*identité* et l'*expression de genre*. La loi australienne antidiscrimination protège les personnes contre la discrimination fondée sur l'*orientation sexuelle*, l'*identité de genre* et le *statut intersexe*. La Cour suprême de l'Inde a reconnu l'existence d'une protection contre la discrimination fondée sur l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre*. La région administrative spéciale de Hong-kong, Chine, procède actuellement à des enquêtes préparatoires et à des études

comparatives en vue d'adopter une législation contre la discrimination fondée sur l'*orientation sexuelle*, l'*identité de genre* et le *statut intersexe*, qui remplacera les directives non contraignantes en matière d'orientation sexuelle.

94. L'Expert indépendant de l'ONU sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre a noté que, dans certains pays, en particulier en Asie du Sud, les droits des personnes transgenres sont protégés, parfois davantage que les droits des gays, des lesbiennes et des bisexuels (par exemple, l'Inde, le Népal et le Pakistan)¹⁰². A Taïwan, Chine, la loi de 2003 sur l'éducation relative à l'équité de genre interdit la discrimination fondée sur le *genre*, le *tempérament lié au genre*, l'*identité de genre* ou l'*orientation sexuelle*.
95. Les définitions de ces motifs dans les lois contre la discrimination varient beaucoup plus que celles de l'orientation sexuelle. De ce fait, la portée de la protection octroyée aux personnes LGBTI+ peut varier. Néanmoins, on considère généralement qu'elle comprend, sans toutefois s'y limiter, les cas où il y a eu une intervention chirurgicale en vue d'un changement de sexe ou de genre. Certains pays offrent une protection plus large et reconnaissent l'importance de l'auto-identification sans lien avec la chirurgie. En Finlande, par exemple, la loi sur l'égalité définit l'identité de genre comme «l'expérience que la personne a de sa propre identité de genre» et l'expression de genre comme «le fait d'exprimer son identité de genre par ses vêtements, son comportement ou toute autre manière analogue». La loi finlandaise sur l'égalité a également introduit le concept de *genre vécu*, qui est défini comme se référant à l'identité de genre de chaque personne et à son expression publique pendant une période prolongée. De même, en Argentine, la loi sur l'identité de genre (2012) précise que l'*identité de genre* se conçoit comme «l'expérience interne et individuelle de genre telle que chaque personne la ressent, qui peut correspondre ou non au sexe attribué à la naissance». La France a récemment remplacé l'expression «*identité sexuelle*» par «*identité de genre*», laquelle fait désormais partie des motifs protégés en vertu de la législation française. Par ailleurs, le rapport explicatif de la loi grecque sur l'égalité de traitement indique que l'expression «*identité de genre*» fait référence aux personnes transgenres, et l'expression «*caractéristiques de genre*» aux personnes intersexes. La loi générale allemande de 2006 sur l'égalité de traitement utilise l'expression «*identité sexuelle*», tandis que la Cour constitutionnelle fédérale allemande fait référence à la fois à l'«*identité sexuelle*» et à l'«*orientation sexuelle*» comme faisant partie de la personnalité autonome de chaque individu. La législation suédoise interdit la discrimination fondée sur l'«*identité ou l'expression transgenre*» en plus de celle fondée sur l'*orientation sexuelle*¹⁰³.

Caractéristiques sexuelles

96. Non seulement les définitions évoluent, mais des motifs supplémentaires par rapport aux SOGI apparaissent également – d'où l'utilisation récente du terme «SOGIESC». Les Principes de Yogyakarta + 10 invitaient les Etats à interdire la discrimination fondée sur un nouveau motif, les *caractéristiques sexuelles*. Malte, par exemple, a adopté une nouvelle loi sur l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles. La Thaïlande fournit peut-être

¹⁰² Rapport de l'expert indépendant, 2017, *op. cit.*

¹⁰³ A. Timmer et L. Senden, *op. cit.*

l'ensemble le plus détaillé de définitions et de motifs pertinents dans un document de politique gouvernementale ¹⁰⁴.

97. En Asie et dans le Pacifique, le *statut intersexe* est protégé par nombre des dispositions susmentionnées relatives à l'*identité de genre*. L'Australie protège le *statut intersexe* contre la discrimination dans la loi sur la discrimination fondée sur le sexe. Plusieurs Etats d'Australie emploient le terme «*sexualité*», qui s'entend des caractéristiques sexuelles ou des caractéristiques sexuelles attribuées d'hétérosexualité, d'homosexualité, de bisexualité ou de transsexualité.
98. En Afrique, le *statut intersexe* est expressément protégé par la législation antidiscrimination en Afrique du Sud et en Ouganda. L'Afrique du Sud offre un bon exemple de législation qui traite spécifiquement des *caractéristiques de genre* et du *statut intersexe*. La définition du terme «*intersexe*» mais aussi du terme *sexe* englobant l'intersexualité a été incluse dans la loi de 2000 sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination injuste, par un amendement de 2005. La loi de 2003 sur la modification de la mention du sexe et du statut au regard du sexe, qui se rapporte à la santé, donne des définitions détaillées des termes et expressions «*caractéristiques de genre*», «*changement de sexe*», «*intersexe*», «*caractéristiques sexuelles secondaires*» et «*caractéristiques sexuelles*».
99. Bien que le nombre de pays dotés d'une protection contre la discrimination soit en augmentation, les pays dans lesquels il n'en existe aucune en matière d'emploi des personnes LGBTI+ sont plus nombreux. Dans certains de ces pays, des réglementations locales ou des institutions des droits de l'homme offrent une certaine protection contre la discrimination. Toutefois, même dans les pays qui octroient une protection, celle-ci comporte des lacunes – par exemple pour les personnes intersexes. Les *caractéristiques de genre* sont le motif le moins protégé dans toutes les régions.

4. Champ d'application de la protection

100. Le nombre de pays qui offrent une protection juridique contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+ est supérieur au nombre de pays qui prévoient la reconnaissance des partenaires de même sexe et de l'identité de genre ou qui pénalisent les crimes de haine perpétrés contre des personnes LGBTI+. De tous les domaines de la vie publique et privée, l'interdiction de la discrimination fondée sur les SOGIESC+ dans l'emploi semble être la mieux établie.
101. Dans le domaine de l'emploi, les motifs de discrimination sont généralement applicables à l'accès à l'emploi, à l'avancement, aux conditions de travail et à la sécurité de l'emploi. L'accès aux différentes professions semble être moins protégé de ce point de vue. Dans la plupart des pays, la protection en matière d'emploi couvre les secteurs privé et public.
102. Dans certains pays, la législation ou l'interprétation par les tribunaux prévoient également une protection contre la discrimination par supposition et la discrimination par association ¹⁰⁵. Ces

¹⁰⁴ BIT: *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Thailand* (Genève, BIT, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité, 2015).

¹⁰⁵ Par exemple, la loi de 2010 sur l'égalité du Royaume-Uni.

dispositions offrent une protection importante aux personnes LGBTI+, qui sont souvent victimes de discrimination en raison de suppositions erronées, de stigmatisation et autres phobies.

- 103.** Comme pour les autres motifs de discrimination, la protection juridique en ce qui concerne les types de comportement interdits varie. Les principales formes de comportements interdits sont la discrimination directe et indirecte, la victimisation et le harcèlement. Certains interdisent également la diffamation. Dans la majorité des lois examinées, les motifs SOGIESC sont pris en compte dans la même mesure que les autres motifs de discrimination interdits dans l'emploi. Mais on note quelques exceptions, notamment en ce qui concerne la protection contre le harcèlement. Ainsi, en Nouvelle-Zélande, il existe une protection contre la discrimination directe et indirecte, mais pas contre le harcèlement ni la diffamation fondée sur l'*orientation sexuelle* ou l'*identité de genre*. Au Royaume-Uni, la protection contre la discrimination indirecte ne semble pas s'appliquer à la discrimination fondée sur le changement de genre.
- 104.** Dans un certain nombre de pays, les données personnelles et le droit de changer de nom et tous les documents liés à l'identité sont protégés par diverses lois, notamment les lois sur l'identité de genre, les Codes pénal et du travail, et les lois sur la protection des données (Afrique du Sud, Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Cabo Verde, Equateur, Honduras, Luxembourg, Malte et Panama).

Exceptions à l'interdiction de la discrimination

- 105.** Dans la plupart des pays, les lois sur la non-discrimination sont conformes à la convention n° 111 et considèrent comme n'étant pas discriminatoire un traitement ou des conséquences différents du fait des qualifications exigées pour un emploi (ou du fait de véritables qualifications professionnelles ou d'une justification raisonnable). Ces exceptions s'appliquent à tous les motifs. Dans la plupart des pays, il existe des exceptions professionnelles aux interdictions de la discrimination, qui peuvent être invoquées, en particulier en ce qui concerne les motifs SOGIESC. En règle générale, en dehors des contextes religieux, l'application de ces exceptions a plus souvent été soulevée dans le cadre de la prestation de services, et non dans le cadre de l'emploi. Au sein des institutions religieuses, la croyance ou l'appartenance à une religion peut être une exigence inhérente à l'emploi, par exemple dans une mosquée ou un établissement d'enseignement religieux. Au Canada, ces exceptions dans le domaine de l'emploi sont fondées sur le concept d'aménagement raisonnable pour les groupes religieux. Au-delà des institutions religieuses, la Cour européenne des droits de l'homme a affirmé que, lorsqu'il existe une législation antidiscrimination, la cour ne demande pas que des dérogations soient accordées aux personnes religieuses qui servent des personnes LGBTI ou des couples homosexuels dans des contextes non religieux ¹⁰⁶.

¹⁰⁶ A. Timmer et L. Senden, *op. cit.*

106. Dans de nombreuses lois sur la discrimination, il existe également des exceptions relatives à l'emploi des travailleurs domestiques qui peuvent affecter particulièrement les personnes LGBTI+. En l'occurrence, il s'agit d'une question de vie privée et de savoir si les employeurs devraient avoir le droit de choisir qui travaille dans leur foyer et qui s'occupe de leurs enfants.

5. Remarques sur le contrôle de l'application de la législation

107. Les études menées dans le cadre du projet PRIDE de l'OIT ont montré que, même lorsqu'il existe des lois protégeant contre la discrimination fondée sur les SOGIESC, elles sont souvent mal appliquées. Une terminologie prêtant à confusion, le manque de compréhension et la stigmatisation ont eu des effets décourageants sur la mise en œuvre et le respect de la protection des personnes LGBTI+ dans la pratique. Les aspects liés à la confidentialité ou la crainte de représailles semblent également dissuader certaines victimes d'engager des poursuites. De plus, dans certains Etats, le climat politique général reste défavorable ou ouvertement hostile à l'égalité des lesbiennes, des gays, des bisexuels, des transsexuels et des intersexes ¹⁰⁷.

6. Reconnaissance

108. En ce qui concerne les lois relatives à la reconnaissance du mariage ou du partenariat ou d'autres questions liées à la famille concernant des personnes de même sexe, l'enquête effectuée par l'association ILGA indique que 22 Etats reconnaissent et prévoient le mariage entre personnes de même sexe, 28 Etats protègent les relations de partenariat entre personnes de même sexe et 26 Etats ont adopté des lois sur l'adoption conjointe. En outre, le rapport mentionne 27 Etats qui autorisent l'adoption par le second parent de même sexe ¹⁰⁸. Il convient de noter que le statut juridique de la reconnaissance a un effet direct sur de nombreux droits et avantages liés à l'emploi tels que le congé familial, l'allocation pour charges de famille, la couverture médicale et les droits à pension. En fait, bon nombre des cas de discrimination dans l'emploi cités tout au long du document comme établissant des droits de non-discrimination à l'égard des personnes LGBTI+ dans l'emploi concernaient l'absence de reconnaissance des droits ou avantages pour les partenaires de même sexe.

7. Criminalisation

109. Les informations contenues dans le rapport de l'ILGA, ainsi que les études sur les évolutions récentes, montrent que la criminalisation des pratiques LGBTI+ régresse lentement. Les types de pratiques qui sont considérées comme des infractions sont notamment l'activité sexuelle, l'identité LGBTI+, les relations LGBTI+ et les pratiques indécentes ¹⁰⁹. A ce stade, on compte environ 125 Etats, et plusieurs territoires, où les relations sexuelles entre adultes consentants du même sexe en privé ne sont pas sanctionnées par la loi. Cependant, il y a 69 Etats dans

¹⁰⁷ Rapport de l'ILGA, 2017, *op. cit.*

¹⁰⁸ *Ibid.*, pp. 68-77.

¹⁰⁹ Le Belize, l'Inde, les Seychelles et la Trinité-et-Tobago (jugement en appel) sont les derniers pays à avoir abrogé des lois pénales.

lesquels la loi ou d'autres mesures érigent en infraction les pratiques LGBTI+, en particulier l'activité sexuelle. Dans 43 de ces Etats (24 en Afrique, 14 en Asie et dans le Pacifique et 5 dans les Amériques), la loi s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Dans les 26 autres, elle ne s'applique qu'aux hommes. Dans beaucoup de ces pays, la criminalisation des pratiques des personnes LGBTI+ est un vestige de l'époque coloniale et, souvent, elle n'est pas appliquée dans la pratique. Toutefois, dans quelques pays, des mesures sont actuellement prises pour renforcer la criminalisation de ces activités. En ce qui concerne la peine de mort, l'ILGA indique que, en mai 2017, quatre pays et certaines régions de quatre autres pays l'appliquent aux actes sexuels avec un partenaire de même sexe ¹¹⁰.

110. L'enquête de l'ILGA répertorie également 19 Etats d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (et la République-Unie de Tanzanie) où des lois dans le domaine de la «moralité» ou des lois «promotionnelles» visent activement la promotion ou l'expression publique des réalités homosexuelles et transgenres. Le rapport 2017 de l'ILGA contient également des informations sur les obstacles à la formation, à la création ou à l'enregistrement d'ONG œuvrant dans le domaine de l'orientation sexuelle. A cet égard, ils ont recensé 25 Etats au total: 11 en Afrique, 13 en Asie et 1 en Europe où de tels obstacles existent.
111. Il est intéressant de noter que quatre pays (Iles Cook, Kiribati, Maurice et Sainte-Lucie) ont adopté des lois prévoyant une protection contre la discrimination dans l'emploi pour des motifs liés aux SOGI, alors que d'autres lois érigeant les pratiques LGBTI+ en infraction (activité sexuelle entre partenaires du même sexe et pratiques indécentes) sont toujours en vigueur.
112. L'autre aspect de la criminalisation concerne l'adoption de lois qui protègent la communauté LGBTI+ contre les crimes de haine et qui imposent des sanctions pénales en cas de discrimination, notamment fondée sur les SOGIESC. Le rapport 2017 de l'ILGA et d'autres études montrent que la législation spécifique qui protège les personnes LGBTI+ de la discrimination, de la violence et de la diffamation, est en pleine expansion ces dernières années. Par exemple, en Mongolie, la seule protection des personnes LGBTI+ provient de la modification du Code pénal en 2017 qui érige en infraction la discrimination fondée notamment sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

8. Politiques de promotion de l'égalité en matière de SOGIESC

113. Un certain nombre de pays ont inclus les motifs SOGI dans leurs politiques et programmes de promotion (Belgique, Danemark et Pays-Bas). Un examen des études et des documents de sensibilisation des ONG ainsi que quelques exemples de politiques nationales montrent que les mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination concernant SOGIESC+ sont similaires à celles qui concernent d'autres motifs. En plus d'assurer une protection juridique, les mesures de plaidoyer, de sensibilisation, de diffusion et de formations ciblées, d'élargissement des possibilités en matière d'emploi et de profession, de prévention et d'interdiction du harcèlement et de la violence, d'égalité en termes de conditions de travail, de rémunération et de prestations, de renforcement de l'application de la loi dans la pratique et d'amélioration du respect et de la protection des droits des victimes et de leur accès à la

¹¹⁰ L'Arabie saoudite, la République islamique d'Iran, le Soudan et le Yémen. La peine de mort est prévue par la législation d'autres pays, mais n'est pas appliquée. Rapport de l'ILGA, 2017, *op. cit.*, p. 40.

justice sont toutes pertinentes et essentielles pour promouvoir les droits des personnes LGBT+ face à la discrimination dans l'emploi et la profession.

114. Parmi les mesures énumérées ci-dessus, une attention prioritaire est accordée à la sensibilisation et à l'éducation visant à s'attaquer aux causes des préjugés, de la peur et de la haine. Un certain nombre d'initiatives visant à lutter contre la stigmatisation et les préjugés, en particulier dans le domaine de l'éducation, ont été recensées. Par exemple, en 2017, au Cambodge, un plan a été adopté pour de nouveaux programmes scolaires sur les questions relatives aux personnes LGBT et à la violence fondée sur le genre ¹¹¹.

I. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)

1. Protection relevant du motif du sexe

115. Comme mentionné ci-dessus, la CEACR a souligné le caractère dynamique et évolutif de la discrimination et des réponses juridiques qui y sont apportées. Cela n'a jamais été aussi évident qu'en ce qui concerne les changements conceptuels en matière d'interprétation et de protection dans le domaine de la discrimination fondée sur le *sexe*. Parmi les exemples de cette évolution conceptuelle, on peut citer: la question de savoir si la discrimination fondée sur le *sexe* concerne à la fois les hommes et les femmes ou si seules les femmes doivent être protégées; si la grossesse est prise en compte; si le harcèlement sexuel est pris en compte; et si le genre est pris en compte. La CEACR a répondu à ces questions en explicitant les concepts. Dans son étude d'ensemble de 1988 sur l'égalité dans l'emploi et la profession, constatant l'absence de définition du motif du *sexe*, la CEACR a considéré que celui-ci devrait couvrir à la fois les hommes et les femmes et ne pas se limiter à interdire la discrimination aux seules femmes. La CEACR a estimé qu'il était clair que le motif du *sexe* devait être interprété comme incluant la maternité et la grossesse ¹¹². En 1996, la CEACR a considéré que «la discrimination fondée sur le sexe inclut également celle fondée sur l'état matrimonial ou, plus précisément, la situation familiale» ¹¹³.
116. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, la CEACR, dans son étude d'ensemble de 1988, a reconnu que certains gouvernements et partenaires sociaux traitaient le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, à ce moment-là, la CEACR n'a pas fait état de son point de vue sur la question de savoir si le harcèlement sexuel relève de l'application de la convention. Dans son observation générale de 2002, la CEACR a confirmé que le harcèlement sexuel est une manifestation grave de discrimination fondée sur le *sexe* relevant de la convention n° 111. Elle a souligné qu'il importe de prendre des mesures efficaces pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel, et a demandé aux Etats qui avaient

¹¹¹ Rapport de l'expert indépendant, 2018, *op. cit.*, paragr. 74.

¹¹² BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, 1988, *op. cit.*, paragr. 65.

¹¹³ BIT: *Etude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 83^e session, Genève, 1996, paragr. 37 et 38.

ratifié cette convention de fournir des informations sur les mesures prises à cet égard ¹¹⁴. Lorsqu'un Etat adopte une législation en réponse à l'observation générale, la commission en prend note avec satisfaction ¹¹⁵. Un paragraphe sur le *harcèlement sexuel* a été ajouté dans les commentaires. En 2017, pour la préparation de la première discussion sur la question normative relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, les vues exprimées dans l'observation générale et les commentaires de la CEACR ont été prises en compte ¹¹⁶. Par exemple, se référant à son observation générale de 2002, la CEACR a noté avec satisfaction l'adoption d'une loi sur le harcèlement sexuel au travail qui contient des dispositions concernant la prévention et prévoyant les sanctions correspondantes, et porte tant sur le harcèlement sexuel s'apparentant à un chantage (*quid pro quo*) que sur le harcèlement dû à un environnement hostile, dans une observation de 2014 sur l'Uruguay.

- 117.** La notion de *sexe* en tant que motif de discrimination a également évolué pour englober le concept de *genre*, qui a été développé en réponse aux insuffisances marquées de la promotion de l'égalité en termes d'approche, de compréhension et de résultats. Le recensement de ces insuffisances a conduit à l'émergence d'un ensemble de travaux visant à élaborer un cadre d'analyse et de planification dans une perspective de genre qui tienne compte non seulement des aspects biologiques mais aussi socioculturels du traitement des hommes et des femmes selon leur sexe réel ou supposé et des rôles respectifs qui leur sont dévolus. Au fil du temps, ce cadre analytique a été intégré dans les arguments juridiques et la législation. Certains pays ont ajouté le motif du *genre* à la liste des motifs de discrimination, parallèlement à celui du *sexe* ou à sa place ¹¹⁷. Là où le motif du *sexe* figure toujours, comme dans les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, celui-ci englobe le cadre analytique de genre.
- 118.** La CEACR a pris en compte l'importance du genre dans l'application des dispositions relatives au motif du *sexe*. Elle a considéré que «en vertu de la convention, la discrimination fondée sur le sexe inclut les distinctions reposant sur les caractéristiques biologiques ainsi que les inégalités de traitement découlant des rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un *sexe* particulier (*genre*). Ces rôles et responsabilités varient en fonction de l'âge, de la race, de la classe, de l'appartenance ethnique et de la religion, et en fonction de l'environnement géographique, économique et politique». La CEACR a affirmé que

¹¹⁴ BIT: Observation générale sur la convention n° 111, adoptée en 2002, Conférence internationale du Travail (2003).

¹¹⁵ Voir par exemple l'observation de 2012 de la CEACR sur le Costa Rica, dans laquelle la commission se réfère à ses commentaires antérieurs «dans lesquels elle avait pris note de l'existence de problèmes d'efficacité concernant les procédures liées aux plaintes pour harcèlement sexuel, et de l'hésitation des victimes à présenter une plainte par crainte de représailles. A cet égard, la commission prend note avec **satisfaction** de l'adoption de la loi n° 8805 portant modification de la loi n° 7476 contre le harcèlement sexuel dans l'emploi et l'enseignement, qui est entrée en vigueur le 28 avril 2010.»

¹¹⁶ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

¹¹⁷ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, 2012, *op. cit.*, paragr. 782. Voir par exemple la Roumanie, qui a défini les termes «sexe» et «genre», ainsi que «stéréotypes de genre» dans la loi de 2002 sur l'égalité des chances entre femmes et hommes, telle que modifiée en 2015, aux termes de laquelle le terme «genre» s'entend d'un mélange de rôles, de comportements, de caractéristiques et d'activités, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes.

l'utilisation de la notion de «*genre*» en tant que variable socio-économique pour l'analyse des rôles, responsabilités, problèmes, opportunités et besoins des hommes et des femmes est une composante essentielle de la promotion de l'égalité de chances et de traitement en vertu de la convention ¹¹⁸ et elle a repris cette interprétation dans ses commentaires. Les organes de traités des Nations Unies, en particulier le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ont apporté des précisions conceptuelles du même ordre à leur interprétation de la notion de *sexe* en tant que motif de discrimination.

- 119.** Il ne semble pas que la CEACR ait jamais abordé ou exprimé directement son point de vue sur la question de savoir si le *sexe* en tant que motif de discrimination mentionné dans la convention n° 111 englobe les SOGIESC+ dans le cadre de la protection contre la discrimination. Toutefois, elle a reconnu que, dans la législation de certains Etats, l'*orientation sexuelle* est couverte par les motifs du *sexe* ou du *genre* ¹¹⁹.

2. Protection des SOGIESC en tant que motifs de discrimination

- 120.** Dès 1988, la CEACR avait noté que quelques pays avaient adopté une législation interdisant la discrimination fondée sur l'*orientation sexuelle* ¹²⁰. A la suite de son étude spéciale de 1996 sur l'égalité dans l'emploi et la profession, elle a conclu qu'un protocole à la convention n° 111 devrait être adopté afin d'harmoniser la convention de l'OIT avec les autres instruments relatifs aux droits de l'homme et de permettre la prise en compte des changements intervenus en matière de discrimination au niveau national. La commission a spécifiquement recommandé au Conseil d'administration du BIT et à la Conférence internationale du Travail d'adopter un protocole à la convention n° 111 afin d'étendre la liste des motifs de discrimination qui pourraient être acceptés par les Etats ayant ratifié la convention. La commission a proposé d'inclure les motifs de l'âge, du handicap, des responsabilités familiales, de la langue, du statut matrimonial, de la nationalité, de la fortune, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé et de l'affiliation syndicale. Le BIT a donné suite à cette recommandation et le Conseil d'administration a envisagé d'inscrire la question de l'adoption d'un protocole à la convention n° 111 à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. Cependant, cette question n'a jamais été retenue ¹²¹.
- 121.** Parallèlement, dans l'étude spéciale de 1996, la CEACR a prié les «Etats ayant ratifié la convention de faire connaître, à intervalles périodiques, leur position relative à l'application

¹¹⁸ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, 2012, *op. cit.*, paragr. 782.

¹¹⁹ *Ibid.*, paragr. 824.

¹²⁰ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, 1988, *op. cit.*.

¹²¹ BIT: *Etude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111*, 1996, *op. cit.*, paragr. 294-297. La CEACR a proposé deux options: soit établir une longue liste de motifs offrant aux Etats la possibilité d'accepter à leur discrétion un ou plusieurs d'entre eux, soit établir une liste contenant un «noyau dur» de motifs additionnels qui devrait être acceptée lors de la ratification du protocole. La CEACR a également proposé d'ajouter la charge de la preuve dans la proposition de protocole (voir la partie du présent document portant sur les autres activités de l'OIT dans ce domaine).

de l'article 1, paragraphe 1 *b*), de la convention, et de lui indiquer les critères non inclus à l'alinéa *a*) de cet article, qui étendraient le champ d'application personnel de la convention». La CEACR a en outre proposé «d'inclure à l'avenir dans ses commentaires une demande à cet égard dans les cas appropriés, notamment aux Etats ayant inclus dans leur législation un ou plusieurs critères autres que ceux spécifiquement prévus à l'article 1, paragraphe 1 *a*), de la convention»¹²².

- 122.** Par le passé, la CEACR avait occasionnellement pris note des informations fournies par les Etats concernant l'ajout de motifs supplémentaires mais, par la suite, elle a demandé, reçu et commenté de manière plus systématique les informations communiquées en vertu de l'article 1, paragraphe 1 *b*), conformément à son point de vue exposé ci-dessus. La commission a relevé la pertinence et l'importance de l'ajout de nouveaux motifs dans le cadre de la convention, mais elle n'a ni encouragé ni exhorté les Etats à prendre des mesures pour étendre la liste des motifs visés à l'article 1, paragraphe 1 *b*).
- 123.** En 2012, la CEACR a constaté une nette tendance à l'inclusion dans la législation nationale d'un large éventail de motifs de discrimination interdits. Elle s'est félicitée du fait que les pays se prévalent de plus en plus de la possibilité que leur offre l'article 1, paragraphe 1 *b*), pour s'attaquer à la discrimination, en ajoutant des motifs, tels que l'âge, la santé, le handicap, le VIH et le sida, le statut dans l'emploi, la nationalité, l'*orientation sexuelle* et l'*identité de genre*. La CEACR a constaté que le nombre et le type de motifs qui avaient été ajoutés variaient considérablement d'un pays à l'autre. Contrairement à sa position de 1998, elle a estimé qu'il était «impossible de dresser une liste complète des motifs pouvant entraîner une discrimination» et qu'il était «vraisemblable qu'à l'avenir de nouveaux motifs émergeront et se généraliseront»¹²³.
- 124.** S'agissant de l'application de l'article 1, paragraphe 1 *b*), en 2012, la CEACR a précisé que, bien que la convention ne prévoie pas de mécanisme particulier pour que les Etats élargissent le champ d'application de la convention à des motifs supplémentaires, la commission a considéré que si, d'après les informations reçues d'un gouvernement et d'organisations de travailleurs et d'employeurs, une législation ou des politiques relatives à des discriminations fondées sur des motifs supplémentaires sont adoptées après consultation des partenaires sociaux il est possible d'en conclure que le gouvernement s'est prévalu de la possibilité offerte par l'article 1, paragraphe 1 *b*)¹²⁴.
- 125.** Il ressort d'un examen des commentaires de la CEACR qu'elle a pris note des mesures adoptées pour interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi des lesbiennes, des gays, des bisexuels, des transgenres et des intersexes dans plus de 212 commentaires¹²⁵. La CEACR a utilisé toute une gamme d'expressions pour prendre note de ces actions,

¹²² BIT: *Etude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111*, 1996, *op. cit.*, paragr. 302.

¹²³ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, 2012, *op. cit.*, paragr. 807.

¹²⁴ *Ibid.*, paragr. 808.

¹²⁵ Cela comprend les répétitions de commentaires et de références.

notamment pour exprimer sa satisfaction ¹²⁶, son intérêt ¹²⁷, se féliciter ou prendre note ¹²⁸ des motifs supplémentaires, et/ou de la protection renforcée contre la discrimination fondée sur ces motifs. Dans presque tous les commentaires se référant aux motifs SOGIESC+, la CEACR examine les informations contenues dans les rapports des gouvernements et les observations des organisations de travailleurs. A cet égard, elle demande souvent que soient communiquées des informations suite à l'adoption d'une loi ou d'une politique.

- 126.** Dans la plupart des commentaires, la CEACR considère les motifs SOGIESC+ comme faisant partie d'une liste de motifs contenus dans la législation en matière de non-discrimination. Par exemple, dans son observation de 2011 sur l'Albanie, la CEACR «prend note avec *intérêt* de l'adoption de la loi sur la protection contre la discrimination (n° 10221 du 4 février 2010) qui interdit la discrimination dans un certain éventail de domaines, notamment dans l'emploi, l'éducation et la prestation de services». La commission prend note en particulier de l'interdiction de la discrimination fondée sur toute une série de motifs, notamment le genre, la race, la couleur, l'ethnicité, la langue, l'*identité de genre*, l'*orientation sexuelle*, l'opinion politique, les croyances religieuses ou philosophiques, la situation économique, éducative ou sociale, la grossesse, le lien de parenté, les responsabilités parentales, l'âge, la situation familiale ou maritale, l'état civil, le lieu de résidence, l'état de santé, les prédispositions génétiques, les capacités réduites, l'affiliation à un groupe particulier ou «tout autre motif» (article 1), dont la plupart relèvent des motifs additionnels prévus par l'article 1, paragraphe 1 *b*), de la convention. Dans son observation de 2014 concernant la Croatie, la CEACR a simplement noté la longue liste des motifs visés à l'article 1, paragraphe 1 *a*) et *b*), de la convention, qui inclut l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre.
- 127.** Les commentaires de la CEACR portent sur différents motifs SOGIESC contenus dans la législation nationale. Outre l'*orientation sexuelle*, qui est le motif le plus courant, et l'*identité de genre*, qui est le deuxième motif le plus courant, des commentaires ont été faits sur des législations qui incluent le *changement de sexe* (Royaume-Uni), l'*expression de genre* (Géorgie) et les *caractéristiques sexuelles* (Malte).
- 128.** La CEACR a estimé préoccupant que l'adoption d'une nouvelle législation en vertu de l'article 1, paragraphe 1 *b*), entraîne la suppression de la protection qui existait auparavant contre des discriminations fondées sur des motifs supplémentaires ¹²⁹. Dans de tels cas, elle a demandé aux gouvernements de consulter les organisations représentatives des employeurs et

¹²⁶ Dans de tels cas, les motifs SOGIESC ont été inclus dans une liste contenant les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1 *a*) (CEACR – Luxembourg, observation, 2008).

¹²⁷ Par exemple, CEACR – Afrique du Sud, observation, 2005; Argentine, observations, 2009 et 2017; Albanie, observation, 2014; Royaume-Uni, observation, 2014; République de Moldova, observation, 2015; Canada, demande directe, 2018; France, observation, 2018; Inde, demande directe, 2018.

¹²⁸ Par exemple, CEACR – Italie, demande directe, 2009; Mexique, demande directe, 2011; Brésil, demandes directes, 2013, 2014 et 2018; Costa Rica, demande directe, 2012; Chili, observation, 2013; Croatie, observation, 2014; Australie, demande directe, 2018; Norvège, demande directe, 2018.

¹²⁹ Par exemple, voir les observations de 2014 sur la Namibie et la République tchèque.

des travailleurs et d'autres organismes appropriés concernant ces motifs supplémentaires en vue de maintenir le niveau de protection antérieur ¹³⁰.

- 129.** Les syndicats ont fait des observations sur l'importance d'interdire la discrimination à l'égard des personnes LGBTI dans quelques pays (Australie, Canada, Fidji, Haïti, Namibie, Papouasie-Nouvelle-Guinée). Par exemple, au Canada, l'Alliance de la fonction publique du Canada a demandé que la loi canadienne sur les droits de la personne interdise la discrimination fondée sur l'*identité de genre*. La CEACR a demandé au gouvernement de faire rapport sur les mesures prises pour élargir le champ des motifs interdits à la discrimination fondée sur l'*identité de genre* dans l'emploi et la profession ¹³¹. La Confédération syndicale internationale (CSI) a formulé des commentaires sur l'absence de protection contre la discrimination en Papouasie-Nouvelle-Guinée, indiquant que les lesbiennes, les gays, les bisexuels et les transgenres sont victimes de discrimination dans l'emploi. Dans ses observations de 2011 et 2014 sur la Papouasie-Nouvelle-Guinée, sous le titre «*Orientation sexuelle*», la CEACR a prié «le gouvernement de répondre aux questions soulevées dans la communication de la CSI concernant la discrimination dont sont victimes les personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles et transgenres, et d'indiquer toute mesure prise pour résoudre ces problèmes» ¹³².
- 130.** La CEACR a également formulé un certain nombre de commentaires dans lesquels elle note avec *intérêt* le renforcement de la protection contre la discrimination envers les personnes LGBTI+ ainsi que l'extension de la liste des motifs de discrimination interdits, en sus de l'*orientation sexuelle*. Par exemple, pour ce qui est du Canada, la CEACR a noté avec *intérêt* que l'identité de genre a été ajoutée, au même titre que l'orientation sexuelle, comme motif de discrimination interdit dans le domaine de l'emploi et que le harcèlement sexuel fondé sur ces deux motifs était aussi interdit ¹³³. En Inde, sous l'intitulé «*Contrôle de l'application*», la CEACR a pris note avec *intérêt* de la décision rendue en 2014 par la Cour suprême, dans laquelle celle-ci a reconnu que la discrimination, la violence et les préjugés fondés sur l'identité de genre d'une personne violaient les dispositions de la Constitution de l'Inde en matière d'égalité. Elle a également noté que la cour avait ordonné à l'Etat d'inclure les personnes transgenres dans les catégories pouvant bénéficier de divers programmes de discrimination positive. Elle a en outre noté, d'après le rapport du gouvernement au Groupe de travail des Nations Unies sur l'Examen périodique universel, qu'en 2016 un projet de loi sur la protection des droits des personnes transgenres avait été présenté à la chambre basse du Parlement (*Lok Sabha*) et que ce projet de loi visait à protéger les personnes transgenres contre la violence et la discrimination et à leur assurer des chances égales en ce qui concerne l'éducation, l'emploi et le logement. La CEACR a demandé au gouvernement de communiquer des informations sur toute mesure prise pour donner suite à la décision de la Cour suprême et d'indiquer tout fait nouveau concernant le projet de loi sur la protection des

¹³⁰ CEACR – Namibie, observation, 2014.

¹³¹ CEACR – Canada, demande directe, 2018.

¹³² CEACR – Papouasie-Nouvelle-Guinée, observations, 2011 et 2014.

¹³³ CEACR – Canada, demande directe, 2018; Australie, demande directe, 2018; Norvège, demande directe, 2018.

droits des personnes transgenres¹³⁴. La CEACR a pris note, au titre des articles 2 et 3 de la convention, de la politique nationale du Honduras sur l'égalité, qui préconise la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre¹³⁵.

- 131.** La CEACR a également noté que la reconnaissance juridique progressive du mariage ou de couples de personnes du même sexe, dans certains pays, traduit une prise de conscience croissante de la nécessité d'octroyer des droits et allocations en matière d'emploi découlant du mariage ou du partenariat reconnu par la loi¹³⁶. Elle a exprimé sa préoccupation au sujet de la violence et de l'intolérance à l'égard des personnes LGBTI¹³⁷.
- 132.** Les commentaires ont dans une large mesure porté sur l'inclusion de motifs dans les dispositions législatives nationales interdisant la discrimination.

J. Autres activités de l'OIT dans ce domaine

- 133.** Au fil des ans, l'OIT a traité la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+ dans ses travaux de recherche et ses rapports, tels que les rapports globaux sur la discrimination de 2003, 2007 et 2011 préparés en application de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998. Les recherches les plus approfondies ont été menées dans le cadre du 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)*, projet financé par le ministère norvégien des Affaires étrangères. Le projet visait à identifier la discrimination dont les travailleurs LGBTI+ peuvent être victimes et à signaler les bonnes lois et pratiques en matière de prévention et d'élimination de la discrimination et des inégalités en question. Des recherches approfondies ont été menées au niveau national dans neuf pays (Afrique du Sud, Argentine, Costa Rica, France, Hongrie, Inde, Indonésie, Monténégro et Thaïlande). Elles ont confirmé que les personnes LGBT sont fréquemment victimes de discrimination et de harcèlement tout au long du cycle de l'emploi, à l'école puis dans l'accès à l'emploi, ainsi que dans les domaines des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi. Il a été constaté que les personnes qui ne sont pas conformes aux stéréotypes sexuels traditionnels, comme par exemple les hommes efféminés et les femmes d'apparence masculine, sont plus souvent victimes de discrimination que les personnes LGBT qui peuvent «passer» pour hétérosexuelles. Afin d'éviter la discrimination et le harcèlement, de nombreuses personnes, sinon la plupart, restent confinées, se créant ainsi un stress et une anxiété qui leur sont propres. D'autres études ont été menées en Asie par le BIT, conjointement avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)¹³⁸. Il est prévu de poursuivre les travaux de

¹³⁴ CEACR – Inde, demande directe, 2018; voir également les informations sur l'inspection du travail au Nicaragua, demande directe, 2017.

¹³⁵ CEACR – Honduras, demande directe, 2017.

¹³⁶ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, 2012, *op. cit.*, paragr. 824.

¹³⁷ CEACR – Jamaïque, demande directe, 2018.

¹³⁸ BIT: *Discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre: Résultats des études pilotes*, Conseil d'administration, 319^e session, Genève, oct. 2013 (document GB.319/LILS/INF/1); BIT: *L'identité de genre et l'orientation sexuelle: La promotion des droits, la diversité et l'égalité dans le monde du travail (PRIDE)*, résultats du projet PRIDE, Genève, 2018.

recherche sur les motifs de discrimination additionnels (autres que ceux énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention n° 111) en 2019.

K. Conclusions

- 134.** Il ressort des travaux de recherche que, dans le domaine dynamique de la discrimination et de la promotion de l'égalité, la protection des personnes LGBTI+ contre la discrimination et l'exploitation sur la base des motifs SOGIESC fait l'objet d'une attention croissante. Aujourd'hui, environ 80 pays ont pris des mesures sous une forme ou une autre au niveau national ou local pour interdire la discrimination fondée sur les SOGIESC dans l'emploi. Les droits humains de la communauté LGBTI+ sont de plus en plus pris en compte par l'ONU et ses organes de traités, les parlements nationaux et locaux et les organes administratifs, le pouvoir judiciaire, les institutions de défense des droits humains et les groupes de pression. Le pouvoir judiciaire et les mécanismes de défense des droits de l'homme sont souvent à l'avant-garde de l'instauration de droits en matière de non-discrimination et d'égalité.
- 135.** Les organes de supervision des instruments internationaux des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme ont établi que la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+ contrevient au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à la Convention relative aux droits de l'enfant et à la Convention des droits des personnes handicapées. Dans leurs commentaires formulés lors du contrôle de l'application de ces instruments par les Etats, ces organes soulignent de plus en plus l'importance de prendre des mesures pour résoudre cette question et protéger les personnes LGBTI+ contre la discrimination et la violence en tant qu'obligation des Etats signataires de ces instruments. Ils ne se sont pas contentés de prendre note des informations qu'ils reçoivent, ils ont demandé, dans leurs observations finales, que des mesures spécifiques soient prises dans un certain nombre de pays. C'est particulièrement vrai pour le Comité des droits de l'homme et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, qui traitent de la discrimination en matière de SOGIESC dans le cadre des critères de discrimination fondée sur d'autres situations énoncés dans des articles relatifs à la non-discrimination de différents pactes. Toutefois, nonobstant l'utilisation des critères de discrimination fondée sur d'autres situations, le Comité des droits de l'homme continue également d'utiliser le motif du *sexe* comme base pour exhorter à la non-discrimination des personnes LGBTI+. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Comité des droits des personnes handicapées traitent des SOGIESC en rapport avec la façon dont elles recourent et décuplent la discrimination et la marginalisation des minorités raciales, des femmes et des personnes handicapées. Ainsi, ces organes ne traitent pas de la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI+ en tant que telle, mais uniquement en relation avec le groupe cible de la convention dont ils contrôlent l'application.
- 136.** La situation de la CEACR est unique compte tenu de la manière dont les dispositions relatives à la non-discrimination sont formulées dans la convention n° 111. L'examen des commentaires de la CEACR au titre de cette convention révèle que, depuis plusieurs années, la commission a pris note des informations contenues dans les rapports des gouvernements et dans les observations des organisations de travailleurs concernant la discrimination fondée sur les SOGIESC.

Références additionnelles

- Badgett, M.V.L.; Lau, H.; Sears, B.; Ho, D. 2007. *Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination* (The Williams Institute, University of California School of Law, United States).
- Brown, E. 2014. *Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex rights in national human rights institutions*. Available at: www.gsdr.org.
- Case, M.A. 1995. “Disaggregating gender from sex and sexual orientation: The effeminate man in the law and feminist jurisprudence”, 105 *Yale Law Journal* 1.
- Chase, A.T. 2016. “Human rights contestations: Sexual orientation and gender identity”, in *The International Journal of Human Rights*, Vol. 20, No. 6, pp. 703–723.
- Chopin, I.; Germaine, C. 2017. *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017*, written for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (European Commission).
- Cochran, S.D. et al. 2014. “Proposed declassification of disease categories related to sexual orientation in the *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD-11)*”, Bulletin of the World Health Organization, Vol. 92, No. 9, pp. 672–679. Available at: <http://www.who.int/bulletin/volumes/92/9/14-135541/en>.
- Cabral, M.; International Gay and Lesbian Human Rights Commission (IGLHRC). 2007. *Gender expression and human rights* (New York, IGLHRC).
- De Schutter, O. 2011. *Exploring the Lisbon Treaty: New opportunities for equality and human rights applied to sexual orientation and gender identity* (ILGA-Europe), September.
- Donald, A.; Howard, E. 2015. *The right to freedom of religion or belief and its intersection with other rights* (ILGA-Europe).
- Equaldex. Web site available at: <https://www.equaldex.com>.
- Gender Research Center of the Hong Kong Institute of Asia–Pacific Studies of the Chinese University of Hong Kong. 2016. *Study on legislation against discrimination on the grounds of sexual orientation, gender identity and intersex status*, Report commissioned by the Equal Opportunities Commission, January.
- Goldberg Lecture. 2018. *Employment law and discrimination at work against LGBT*, Case University Law School.
- Guasp, A. 2012. *Gay in Britain: Lesbian, Gay and bisexual people’s experiences and expectations of discrimination* (London, Stonewall).
- Human Rights Campaign Foundation. 2017. *Corporate Equality Index 2018: Rating workplaces on lesbian, gay, bisexual, transgender and queer equality*.
- Human Rights Watch. 2018. *World Report 2018*, January.

-
- ILO (International Labour Office). 2015. *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Thailand*, Gender, Equality and Diversity Branch.
- . 2015. *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*, Gender, Equality and Diversity Branch.
- . 2016. *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia*, Study based on the research undertaken by Centre for Population and Policy Studies, Gadjah Mada University, on behalf of the ILO, Gender, Equality and Diversity Branch.
- . 2016. *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*, Gender, Equality and Diversity Branch.
- . 2016. *Fierte (PRIDE) au travail: Une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre en France*, Gender, Equality and Diversity Branch.
- . 2016. *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa*, Gender, Equality and Diversity Branch.
- . 2016. *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3–6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department.
- . 2016. *International Journal of Labour Research: Psychosocial risks, stress and violence in the world of work*, Vol. 8, Issue 1-2.
- . 2017. *Final report*, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department.
- . 2018. *Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings, Provisional Record 8B(Rev. 1)*, International Labour Conference, 107th Session, Geneva.
- . 2018. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Report V (1), International Labour Conference, 107th Session, Geneva.
- . 2018. *Ending violence and harassment in the world of work*, Report V (2), International Labour Conference, 107th Session, Geneva.
- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA). 2017. *State-sponsored homophobia: A world survey of sexual orientation laws, criminalization, protection and recognition*, 12th edition (co-authors A. Carroll and L. Ramon Mendos).
- Koppelman, A. 1994. “Why discrimination against lesbians and gay men is sex discrimination”, in *New York University Law Review*, Vol. 69, No. 2, pp. 197–287.

-
- Langlet, D. 2010. “Unfolding from nonexistence: The dynamic but contested evolution of LGBT-human rights”, in *Scandinavian Studies in Law 1999–2015*, pp. 339–374. Available at: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/55-14.pdf>.
- McGoldrick, D. 2016. “The development and status of sexual orientation discrimination under international human rights law”, in *Human Right Law Review*, 16, pp. 613–668.
- Monaghan, K. 2013. *Monaghan on Equality Law* (Oxford University Press), second edition.
- O’Flaherty, M. and Fisher, J. 2008. “Sexual orientation, gender identity and international human rights law: Contextualizing the Yogyakarta Principles”, in *Human Rights Law Review*, Vol. 8, Issue 2, pp. 207–248.
- Oestreich, J.E. 2018. “Sexual orientation and gender identity in Nepal: Rights promotion through UN development assistance”, in *Journal of Human Rights*, Vol. 17, No. 2, pp. 265–279.
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Born Free and Equal*. Available at: <http://www.ohchr.org>.
- Ozeren, E. 2014. “Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature”, in *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 109, pp. 1203–1215.
- Pillenger, J. 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action*, Bureau for Workers Activities (Geneva, ILO).
- Ragins, B.R.; Cornwell, J.M. 2001. “Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees”, in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6, pp. 1244–1261.
- Raub, A.; Cassola, A.; Latz, I.; Heymann, J. 2017. “Protections of equal rights across sexual orientation and gender identity: An analysis of 193 national constitutions”, in *Yale Journal of Law & Feminism*, Vol. 28, Issue 1.
- Suen, Y.T. 2015. *Legal protection against discrimination of LGBTI people: A tale of three cities in China*, China, Culture and Society, Emerging Scholars, Hong Kong, China. Available at: www.theasiadialogue.com.
- Suriyasarn, B. 2014. *Gender identity and sexual orientation in Thailand* (Bangkok, ILO), pp. 20–21.
- Timmer, A. and Senden, L. 2018. *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017*, written for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (European Commission).
- UN (United Nations). 2015. *Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity: Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, A/HRC/29/23, May.
- . 2015. *Joint UN statement on Ending violence and discrimination against lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people* (ILO, OHCHR, UNAIDS Secretariat, UNDP,

UNESCO, UNFPA, UNHCR, UNICEF, UNODC, UN Women, WFP and WHO), 29 September.

- 2017. UN General Assembly: Human Rights Council, Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, A/HRC/35/36, 19 April.
- 2018. UN General Assembly: Human Rights Council, Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, A/HRC/38/43, 11 May.
- Unknown. *Proposed guidance for business on tackling discrimination against lesbian, gay, bi, trans and intersex people: Background paper*.

United Nations Development Programme (UNDP). 2012. *Sex work and the law in Asia and the Pacific* (Bangkok, UNDP).

— 2014. *Being LGBT in Asia: Mongolia Country Report* (Bangkok, UNDP).

—; ILO. 2018. *LGBTI people and employment: Discrimination based on sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics in China, the Philippines and Thailand* (Bangkok, UNDP).

Wierenga, S. 2014. “The enforcement of heteronormativity in India and Indonesia”, in *The Focus*, No. 67, Spring.

Wintemute, R. 1997. “Recognizing new kinds of direct sex discrimination: Transexualism, sexual orientation and dress codes”, in *Modern Law Review* 60/3, pp. 334–359.

— 2017. “European law against discrimination on grounds of sexual orientation”, in K. Boele-Woelki and A. Fuchs (eds): *Same sex relationships and beyond: Gender matters in the EU*, European Family Law, Vol. 42 (Intersentia), third edition.

Annexe I

Glossaire

Les définitions de ce glossaire ont été élaborées ou inspirées par les principes de Yogyakarta, les principes de Yogyakarta + 10, les directives conjointes de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et de le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) intitulées «Travailler avec les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) dans les situations de déplacements forcés et le contexte humanitaire», la publication *Vivre libres et égaux* du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et la Commission interaméricaine des droits de l'homme.

Terme	Définition
Asexué(e)	Personne qui peut avoir une attirance romantique, mais en général pas une attirance sexuelle.
Sexe assigné	Sexe enregistré lors de la naissance d'un enfant. En général, il est inscrit sur les dossiers de l'hôpital, l'acte de naissance ou toute autre pièce d'identité. En principe, le sexe attribué à la naissance est également utilisé dans les interactions sociales.
Biphobie	Peur, haine ou aversion irrationnelles envers les personnes bisexuelles.
Bisexuel(le)	Décrit les personnes qui ont la capacité d'être attirées de manière romantique et/ou physique par des personnes du même sexe et/ou du même genre, ainsi que par des personnes de sexe et/ou de genre différents. A noter: le terme «pansexuel» désigne des individus qui ont la capacité d'être attirés par des personnes de tous les genres.
Faire son «coming out»	Processus d'acceptation de soi. Les individus peuvent d'abord reconnaître leur identité, puis la partager avec d'autres. Identifier publiquement son identité peut ou non faire partie de la révélation (du «coming out»). Le concept de la révélation n'est pas spécifique à une culture. Pour certains, faire son «coming out» peut être un processus qui dure toute la vie.
Genre	Alors que le terme «sexe» concerne les caractéristiques biologiques et physiologiques, le terme «genre» se réfère aux rôles, comportements et activités et attributs sociaux qu'une société donnée juge appropriés pour des individus, compte tenu du sexe attribué à la naissance.
Confirmation de genre/traitement affirmant le genre	La confirmation du genre ou le traitement affirmant le genre comprend toutes les interventions médicales qui pourraient constituer une partie de la transition. Toutes les personnes transgenres ne choisissent pas ou ne peuvent pas se permettre des interventions ou traitements médicaux, tels que l'hormonothérapie ou la chirurgie. Les termes et expressions «préopératoire», «postopératoire», «chirurgie de conversion sexuelle» et «opération de changement de sexe» doivent être évités. Dans de nombreux Etats, la confirmation ou l'affirmation du genre est une exigence préalable à la reconnaissance juridique du genre, ce qui pose problème.

Terme	Définition
Dysphorie de genre	Diagnostic figurant dans la cinquième édition du <i>Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-V)</i> de l'American Psychiatric Association. Décrit un malaise avec le sexe qui a été attribué. Ce terme a remplacé l'expression «trouble de l'identité de genre», mais il est controversé car il considère que le fait d'être transgenre est une affection médicale.
Expression de genre ¹	Façon qu'a chaque personne de présenter son genre à travers l'apparence physique – incluant vêtements, coiffures, accessoires, cosmétiques – ainsi que les manières, la parole, les modes de comportement, les noms et références personnelles. A noter: l'expression de genre peut ou non refléter l'identité de genre d'une personne.
Identité de genre ²	Expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire.
Personnes qui ne se conforment pas au genre assigné	Personnes qui ne sont pas d'accord ou ne suivent pas les idées ou les stéréotypes sociaux sur la manière dont elles devraient se comporter ou s'exprimer en fonction du sexe attribué à la naissance.
«Gender-queer»	Personnes dont l'identité de genre n'est pas comprise dans le système binaire masculin/féminin ou va au-delà.
Troisième genre/non binaire	Décrit les personnes dont l'identité de genre se situe en dehors du système binaire homme/femme. Peut également décrire des personnes qui s'identifient à la fois comme des hommes et des femmes (bigenre), les personnes qui ne s'identifient à aucun genre ou qui s'identifient comme un mélange de genres différents (par exemple, un homme, une femme ou aucun genre selon les jours).
Intersexe	Terme générique décrivant un large éventail de variations corporelles naturelles liées aux caractéristiques sexuelles (notamment les organes génitaux, les gonades, les organes de reproduction et les schémas chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps masculins ou féminins. Les personnes intersexes se voient généralement attribuer un sexe masculin ou féminin à la naissance. La majorité s'identifie comme étant un homme ou une femme. Comme toutes les autres personnes, les personnes intersexes peuvent s'identifier à n'importe quelle orientation sexuelle ou à n'importe quel genre ou à aucun genre.

¹ Principes de Yogyakarta + 10, 2017, p. 6.

² Principes de Yogyakarta, 2006, p. 6.

Terme	Définition
Hétéronormativité	Biais culturel en faveur des relations hétérosexuelles, selon lequel de telles relations sont considérées comme «normales, naturelles et idéales» et sont préférées aux relations de même sexe ou de même genre. Il s'agit d'un ensemble de règles juridiques, sociales et culturelles exigeant que les individus agissent selon des schémas hétérosexuels dominants et prescriptifs.
Hétérosexuel	Décrit des personnes dont l'attraction romantique et/ou physique est envers des personnes de sexe et/ou de genre différent.
Hétérosexisme	Il s'agit de promouvoir l'hétérosexualité comme étant supérieure ou de supposer que toutes les personnes sont hétérosexuelles.
Homophobie	Peur, haine ou aversion irrationnelles envers les personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles.
Homosexuel	Décrit une personne attirée de manière romantique et/ou physiquement par une personne de même sexe et/ou genre («gay» est également utilisé). A noter: en anglais, beaucoup de gens considèrent le terme «homosexuel» comme un terme clinique obsolète qu'il convient d'éviter.
Lesbienne	Femme dont l'attraction romantique et /ou physique est envers les autres femmes.
LGBTI+ ³	Acronyme qui désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes. Egalement utilisé comme abréviation pour l'expression «personnes de sexe, d'orientation sexuelle et d'identité de genre différents». Parfois, «intersexe» n'est pas inclus et l'acronyme utilisé est LGBT. Parfois, «queer» ou «en questionnement» (<i>questioning</i>) est inclus et l'acronyme est LGBTQ ou LGBTIQ. Parfois, «aromantique» ou «asexuel» est inclus et l'acronyme serait LGBTQA ou LGBTIQA. Le + est destiné à couvrir toutes ces possibilités.
Révélé/révélé publiquement	Décrit le fait que le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne est rendu public contre son gré ou à son insu, souvent à des fins malveillantes.
Pronoms personnels	Mots qui désigne la personne qui parle (moi ou toi/vous) ou une personne dont on parle (elle, lui, eux). Les personnes trans et non conformistes, comme tout le monde, veulent être traitées avec le pronom, le nom, le sexe et le titre corrects. Les pronoms neutres couramment utilisés en anglais sont «they», «them» et «theirs». Moins commun sont «ze», «hir» et «hirs» (prononcés zee, here et heres). Certaines langues n'exigent pas que les pronoms indiquent le sexe ou offrent une option non sexiste, notamment le japonais, le swahili, le suédois et le turc. La Suède a ajouté à la langue suédoise le pronom neutre «hen» pour compléter «han» (il) et «hon» (elle). Certaines autres langues ne marquent pas du tout le genre, par exemple l'arménien, le finnois, le hongrois, le persan et le yoruba.

³ OMI-HCR: *Travailler avec les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) dans les situations de déplacements forcés et le contexte humanitaire.*

Terme	Définition
Personnes de sexe, d'orientation sexuelle et d'identité de genre divers	Expression générique désignant toutes les personnes dont les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre les placent en dehors des normes sociales majoritaires, et les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe attribué à la naissance.
<i>Queer</i>	Terme qui, traditionnellement, avait une connotation négative mais que certaines personnes LGBTI se sont réapproprié pour se décrire elles-mêmes. Considéré comme englobant un large éventail d'orientations sexuelles et d'identités de genre.
En questionnement	Personnes qui ne sont pas encore sûres de savoir quel est leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
Comportement sexuel	Ce que nous faisons sexuellement et avec qui; ce n'est pas toujours un indicateur précis de l'orientation sexuelle.
Sexe/sexe biologique	Classification d'une personne comme ayant des caractéristiques féminines, masculines et/ou intersexes. Le sexe des hommes ou des femmes à la naissance est généralement attribué au nouveau-né en fonction de l'apparence de son anatomie externe. Le sexe d'une personne est une combinaison de caractéristiques biologiques, notamment de chromosomes (XY = masculin, XX = féminin), d'organes reproducteurs et de caractéristiques sexuelles secondaires.
Caractéristiques sexuelles ⁴	Aspects physiques propres à chaque personne en matière de sexe, y compris les organes génitaux, l'anatomie sexuelle et reproductrice, les chromosomes, les hormones et les caractéristiques secondaires apparaissant à la puberté.
Orientation sexuelle	Capacité de chacun de ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus du sexe opposé, de même sexe ou de plus d'un sexe, et d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individus ⁵ .
Lois sur la sodomie	Lois interdisant le sexe anal adulte, consensuel, privé et non commercial. Elles peuvent également interdire les relations sexuelles anales entre un homme et une femme, mais elles sont généralement appliquées de manière disproportionnée contre des personnes d'orientations et d'identités sexuelles diverses qui se livrent à des actes sexuels avec les personnes de même sexe.
SOGIESC	Acronyme utilisé pour l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles.
Troisième genre/troisième sexe	Utilisé dans certains contextes quand l'identité de genre décrit une personne qui se considère ou est considérée comme n'étant ni homme ni femme selon les définitions de la société; dans d'autres contextes, il est utilisé pour décrire des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe attribué à la naissance.
Transgenre	Terme utilisé par certaines personnes dont l'identité de genre et, dans certains cas l'expression de genre, est différente de ce qui est

⁴ Principes de Yogyakarta + 10, 2017, p. 6.

⁵ Principes de Yogyakarta, 2006, p. 6.

Terme	Définition
Transition	<p>généralement associé au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Les termes trans, transgenre et non conformistes peuvent être utilisés comme «termes génériques» pour une variété de mots décrivant un ressenti de genre différent du sexe attribué à la naissance, que l'on se sente homme, femme, de genre différent ou sans genre.</p> <p>Processus de modification de la présentation extérieure du genre d'une personne pour devenir plus conforme à son identité de genre. La transition se produit généralement sur une longue période et comprend tout ou partie des étapes personnelles, médicales et juridiques suivantes: information de la famille, des amis et des collègues; utilisation d'un prénom, d'un pronom et/ou d'un titre différents; changement de tenue vestimentaire; changement de prénom et/ou de sexe sur les documents juridiques, et éventuellement (bien que pas toujours) suivi d'une hormonothérapie et/ou d'un ou de plusieurs autres traitements. Les étapes de la transition varient d'une personne à une autre. Dans certains pays, la chirurgie est une exigence de la reconnaissance juridique du genre, en violation des instruments de l'ONU sur les droits de l'homme.</p>
Transphobie	Peur, haine ou aversion irrationnelles envers les personnes transgenres.
Transsexuel	Terme ancien et parfois encore préféré par ceux ou celles dont l'identité de genre diffère du sexe attribué. Les personnes transsexuelles peuvent faire modifier leur corps par le biais d'interventions et de traitements médicaux, tels que de la chirurgie, des hormones ou des implants.

Annexe II

Summary table of national framework on SOGIESC

States	Constitutional protection against SOGIESC discrimination	National law protection against SOGIESC discrimination in employment	Other legal protection against SOGIESC discrimination in employment	Criminalization of same-sex sexual acts
American States				
Latin America and the Caribbean				
Argentina			✓ ¹	
Bahamas				
Belize	X ²			
Bolivia, Plurinational State of	✓ ³	✓ ⁴		
Brazil		✓ ⁵	✓ ⁶	
Chile		✓ ⁷	✓ ⁸	
Colombia	X ⁹	✓ ¹⁰	✓ ¹¹	
Costa Rica		✓ ¹²	✓ ¹³	
Cuba		✓ ¹⁴		
Ecuador	✓ ¹⁵	✓ ¹⁶		
El Salvador		✓ ¹⁷	✓ ¹⁸	
Honduras		✓ ¹⁹		
Jamaica				✓ ²⁰
Mexico	✓ ²¹	✓ ²²		
Nicaragua		✓ ²³		
Panama				
Peru		✓ ²⁴		

States	Constitutional protection against SOGIESC discrimination	National law protection against SOGIESC discrimination in employment	Other legal protection against SOGIESC discrimination in employment	Criminalization of same-sex sexual acts
Saint Lucia		✓ ²⁵		✓
Suriname		✓ ²⁶		
Trinidad and Tobago				X ²⁷
Uruguay		✓ ²⁸		
North America				
United States			✓ ²⁹	
Canada	X	✓ ³⁰	✓ ³¹	
African States				
Algeria				✓
Angola		✓ ³²		
Benin				
Botswana		✓ ³³		✓
Burkina Faso				
Burundi				✓
Cameroon				✓
Cabo Verde		✓ ³⁴		
Central African Republic				
Chad				✓ ³⁵
Comoros				✓
Cote d'Ivoire				
Democratic Republic of the Congo				

States	Constitutional protection against SOGIESC discrimination	National law protection against SOGIESC discrimination in employment	Other legal protection against SOGIESC discrimination in employment	Criminalization of same-sex sexual acts
Madagascar				
Mauritius		✓ 36	✓ 37	✓ 38
Morocco				✓
Mozambique		✓ 39		
Seychelles		✓ 40		
South Africa	✓ 41	✓ 42	✓ 43	
Uganda				✓
Zimbabwe				✓ 44
Asia and the Pacific Region				
Australia		✓ 45	✓ 46	
Bangladesh			✓ 47	✓
China			✓ 48	
Cook Islands		✓ 49		✓ 50
Fiji	✓ 51	✓ 52	✓ 53	
India	X ⁵⁴		✓ 55	
Indonesia			✓ 56	X ⁵⁷
Japan			? ⁵⁸	
Kiribati		✓ 59		✓
Malaysia				✓
Mongolia		✓ 60		

States	Constitutional protection against SOGIESC discrimination	National law protection against SOGIESC discrimination in employment	Other legal protection against SOGIESC discrimination in employment	Criminalization of same-sex sexual acts
Nepal	✓ ⁶¹			
New Zealand		✓ ⁶²	✓ ⁶³	
Philippines		✓ ⁶⁴	✓ ⁶⁵	
South Korea		?		
Samoa		✓ ⁶⁶		✓ ⁶⁷
Thailand	X ⁶⁸	✓ ⁶⁹		
Vanuatu		✓ ⁷⁰		
Arab States				
Lebanon				? ⁷¹
Jordan				
European States				
Albania		✓ ⁷²		
Andorra	X ⁷³	✓ ⁷⁴	✓ ⁷⁵	
Austria		✓ ⁷⁶	✓ ⁷⁷	
Belgium		✓ ⁷⁸		
Bosnia and Herzegovina		✓ ⁷⁹		
Bulgaria		✓ ⁸⁰		
Croatia		✓ ⁸¹		
Cyprus		✓ ⁸²		
Czech Republic		✓ ⁸³		
Denmark		✓ ⁸⁴	✓ ⁸⁵	

States	Constitutional protection against SOGIESC discrimination	National law protection against SOGIESC discrimination in employment	Other legal protection against SOGIESC discrimination in employment	Criminalization of same-sex sexual acts
Estonia		✓ 86		
Finland		✓ 87		
France		✓ 88	✓ 89	
Georgia		✓ 90		
Germany		✓ 91	✓ 92	
Greece		✓ 93	✓ 94	
Hungary		✓ 95	✓ 96	
Ireland		✓ 97	✓ 98	
Israel		✓ 99	✓ 100	
Italy		✓ 101		
Kosovo *	✓ 102	✓ 103	✓ 104	
Latvia		✓ 105		
Lithuania		✓ 106	✓ 107	
Luxembourg		✓ 108		
Malta	✓ 109	✓ 110	✓ 111	
Moldova, Republic of		✓ 112	✓ 113	
Montenegro		✓ 114	✓ 115	
Netherlands		✓ 116	117	
North Macedonia		✓ 118		

* As defined in United Nations Security Council Resolution No 1244 of 1999.

States	Constitutional protection against SOGIESC discrimination	National law protection against SOGIESC discrimination in employment	Other legal protection against SOGIESC discrimination in employment	Criminalization of same-sex sexual acts
Norway		✓ ¹¹⁹	✓ ¹²⁰	
Poland		✓ ¹²¹	✓ ¹²²	
Portugal	✓ ¹²³	✓ ¹²⁴	✓ ¹²⁵	
Romania		✓ ¹²⁶	✓ ¹²⁷	
Russian Federation				
Serbia		✓ ¹²⁸	✓ ¹²⁹	
Slovakia		✓ ¹³⁰	✓ ¹³¹	
Slovenia		✓ ¹³²	✓ ¹³³	
Spain		✓ ¹³⁴	✓ ¹³⁵	
Sweden	✓ ¹³⁶	✓ ¹³⁷		
Switzerland	X ¹³⁸	✓ ¹³⁹	✓ ¹⁴⁰	
Turkey	X			
Ukraine		✓	✓	
United Kingdom		✓ ¹⁴¹		

¹ Discrimination on grounds of gender and SO are prohibited in the Constitution of the Autonomous City of Buenos Aires; Federal laws provide for non-discrimination on grounds of SOGI; Local laws provide for non-discrimination on grounds of GI and / or its expression, SO; Rulings; Executive Order provides for non-discrimination on grounds of gender, SO, physical characteristics, psychophysical condition.

² Supreme Court of Belize ruled that the definition of “sex” contemplated in non-discrimination provision (article 16.3) of the Constitution of Belize includes SO.

³ The Constitution of Bolivia prohibits all forms discrimination based on SOGI.

⁴ Penal Code: Art. 281 *sexies* criminalises any act of discrimination based on SOGI. It applies to employment; Law on Criminal Enforcement provides for non-discrimination on grounds of “gender and SO”; Specific laws provides for non-discrimination on grounds of SOGIESC.

⁵ Several jurisdictions have enacted local laws which prohibit discrimination based on SO with varying levels of protections.

⁶ Discrimination on grounds of SO is prohibited in several State' Constitutions; Specific laws provide for non-discrimination on grounds of SOGI; Local Laws provide for non-discrimination on ground of SO; The Executive Order No. 41/2007 issued by the Ministry of Labour and Employment prohibits employers to request documents or information related to the employee's sexuality.

⁷ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI; Law on Measures against Discrimination provides for non-discrimination on ground of SOGI and applies to employment.

⁸ In 2015, the Labour Court condemned the Municipality of Talca for labour homophobia, in particular for dismissing three workers; In 2007, the Labour Directorate. In 2004 the Ministry of Labour issued an opinion where it expressly recognizes that the principles of non-discrimination guaranteed in the Labour Code and the Constitution are applicable to sexual minorities.

⁹ Race and sex are suspected categories of discrimination, which implies that any differential treatment based on these criteria is presumed to be discriminatory unless it can be justified by a strict proportionality test. The Constitutional Court has consolidated an important body of jurisprudence aimed at proscribing discrimination based on SO and, consequently, to protect the rights of homosexual persons and same-sex couples based on the Constitution.

¹⁰ Penal Code provides for non-discrimination on grounds of SO.

¹¹ The Colombian Constitutional Court (2007) decided on a case of employment discrimination in which SO was considered a prohibited ground of discrimination. In 2015 the Court explicitly prohibited discrimination in employment due to sexual orientation in relation to the right to education; In 2009 the Constitutional Court ruled that normative provisions contained in 26 laws, which recognized rights, benefits and imposed burdens for heterosexual couples, excluding same-sex couples, were discriminatory.

¹² Labour Code prohibits any discrimination at work for reasons of SO; Specific laws provides for non-discrimination on grounds of SO.

¹³ Executive Order guarantee equality and non-discrimination of sexually diverse persons, officials of the Executive Branch; The Constitutional Chamber, issued in 2010, explicitly established the prohibition of discrimination based on SO; In the cases of the Ministry of Labour and Social Security, the Services Network of the CCSS and the Supreme Court of Justice, some actions such as training or the promotion of affirmative action measures are detailed. All these agreements, guidelines or declarations cover the workplace.

¹⁴ Labour Code provides for non-discrimination on ground of SO and any other distinction.

¹⁵ The Constitution of Ecuador provides for non-discrimination on grounds of SOGI or any other distinction.

¹⁶ Labour Code established establishes the right to equal remuneration without discrimination based on SO or difference of any other nature; The Organic Law on Labour Justice and the Recognition of Domestic Work provides for special compensation in cases of discriminatory dismissal based on SO.

¹⁷ Decree 56 prohibits any form of discrimination based on GI and / or SO in the activity of the Public Administration.

¹⁸ Administrative Decrees provide for non-discrimination on grounds of SOGI; LGB people are allowed to serve openly in the Armed Forces.

¹⁹ Penal Code provides protection on grounds of SOGI in employment.

²⁰ Same-sex sexual activity for males is illegal.

²¹ Federal Constitution and State Constitutions prohibit discrimination based on sexual preferences.

²² Penal Code include labour discrimination based on SO; Federal Law to Prevent and Eliminate Discrimination provides for non-discrimination on grounds of Sexual preferences or any other reason.

²³ Penal Code provides for non-discrimination on grounds of SO, Gender or any other condition in employment.

²⁴ The Constitutional Procedural Code establishes that the writ of *amparo* is the adequate remedy in cases of discrimination based on SO.

-
- ²⁵ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SO.
- ²⁶ Penal Code includes SO on grounds for non-discrimination complaints.
- ²⁷ On 12 April 2018, the High Court of Trinidad and Tobago ruled that Sections 13 and 16 of the Sexual Offenses Act are unconstitutional as applied to adult consensual acts. This judgment was confirmed on 20 September 2018, the High Court ordering that Sections 13 and 16 be modified so as to apply only in cases where there is no consent and without targeting same-sex relations.
- ²⁸ Law 17.817 of 2004 (Combat Racism, Xenophobia and Discrimination) provides for non-discrimination on grounds of SOGI. This law applies to employment; Law on Youth Employment provides for non-discrimination on ground of SO.
- ²⁹ Local laws provide for non-discrimination on grounds of SOGI; Federal Court decisions; EEOC rulings; Executive Order.
- ³⁰ The Canadian Human Rights Act provides for non-discrimination on grounds of SOGI or expression.
- ³¹ Local laws provide for non-discrimination on grounds of GI, gender expression and SO; the Supreme Court of Canada held that although “sexual orientation” is not listed as a ground for discrimination in section 15(1) of the Charter, it constitutes an equivalent ground on which claims of discrimination may be based. In *Vriend v. Alberta*, [1998] 1 S.C.R. 493, the Court held that provincial human rights legislation that left out the ground of SO violated section 15(1); Human Rights Commission policy.
- ³² The new Penal Code, adopted on 23 January 2019, decriminalised consensual same-sex acts between adults in private and makes discrimination against people on the basis of SO an offence with punishment up to two years’ imprisonment.
- ³³ Employment Act provides added SO as a prohibited ground for discrimination regarding contracts of employment.
- ³⁴ Labour Code provides for non-discrimination on ground of Sexual life.
- ³⁵ In 2017 there was a modification of the Penal Code establishing sexual relations between adults of the same sex as illegal. Therefore there has been a backtracking in the protection. The former article 272 of the Penal Code only penalized those who committed "unjust or unnatural acts" with people under 21.
- ³⁶ Equal Opportunities Act provide for non-discrimination on grounds of SO or other status.
- ³⁷ Code of Ethics for Public Officers include SO as a ground of non-discrimination in employment.
- ³⁸ Sodomy, whether practiced in heterosexual or homosexual relationships is prohibited.
- ³⁹ Labour law provides for non-discrimination on ground of SO.
- ⁴⁰ Employment Act provides for non-discrimination on grounds of gender and SO.
- ⁴¹ The Constitution of South Africa provides for non-discrimination on grounds of SO.
- ⁴² Labour Relations Act provides for non-discrimination on ground of SO; Employment Equity Act provides for non-discrimination on grounds of gender, sex and SO; Specific laws provide for non-discrimination on grounds of SOGIESC.
- ⁴³ Court decisions protected non-discrimination on the grounds of SO in the workplace; the Government adopted the White Paper on National Defence (1996), the South African National Defence Force (SANDF) shall not discriminate against any of its members on the grounds of SO. In 2002, the SANDF extended spousal medical and pension benefits to partners in a permanent life-partnership.
- ⁴⁴ Only homosexual acts are illegal.
- ⁴⁵ Fair Work Act provides discrimination on the ground of SO; Sex Discrimination Act prohibits discrimination on the grounds of SOGI and intersex status in employment; Local Laws provides discrimination on the grounds of GI and intersex status.
- ⁴⁶ Local laws provide protection against discrimination on grounds of sexuality or gender history or sexual identity, sexual expression or SO.

⁴⁷ National Cabinet decision (2014), Bangladesh National Human Rights Commission action, declared legal recognition of a third gender category for hijras, however did not define term.

⁴⁸ In February 2018, it was reported that on the transman's second appeal of the district court's decision, the Guiyang Intermediate People's Court made a statement that: "An individual's GI and gender expression falls within the protection of general personality rights, [everyone] should respect others' rights to GI and expression." It also said that systemic obstacles and discrimination that prevent equal employment for all should be abolished, and that employers practising gender-based discrimination should bear legal responsibility. It was reported as the first time that a court in China has made the recommendation that workers should not experience differential treatment based on their GI and expression; Local laws provide protection against discrimination on grounds of SO or gender orientation in employment; According to the *Leung TC William Roy v. Secretary for Justice* (2005) case, government sponsored discrimination on the ground of SO is prohibited.

⁴⁹ Employment Relation Act and Disability Act prohibits discrimination based on gender or sexual preference in employment.

⁵⁰ Homosexuality is illegal for men in the Cook Islands.

⁵¹ The Constitution of Fiji prohibited discrimination based on a person's "actual or supposed personal characteristics or circumstances" including sex, gender, SOGI and expression.

⁵² The Employment Relations Promulgation prohibits discrimination based on SO.

⁵³ The Public Service (Amendment) Decree No 36 of 2011, prohibits discrimination based on SO within public service.

⁵⁴ Supreme Court case of *National Legal Authority v. Union of India* (See 438).

⁵⁵ Supreme Court in the case *National Legal Services Authority v. Union of India* (SCC 438), in which the Court recognized that discrimination, violence and prejudice based on a person's gender identity violates India's constitutional provisions relating to equality. The Committee notes that the Court ordered the State to include transgender persons within the categories eligible for various affirmative action schemes. It further notes from the Government's report to the United Nations Working Group on the Universal Periodic Review that, in 2016 the Transgender Persons (Protection of Rights) Bill, 2016, was introduced in the Lok Sabha. The Bill aims to protect transgender persons from violence and discrimination and provides for equal opportunities in education, employment and residence; The National Human Rights Commission of India (NHRCI) produced a report on the right to health and SOGI in 2013, received and processed complaints from LGBT persons who had experienced employment discrimination, illegal detention and police abuses. The NHRCI took up a complaint filed by the Association of Tamil Nadu about denial of social welfare assistance to transgender applicants, resulting in approval of monthly pensions for transgender persons as of April 2014 in the Coimbatore district.

⁵⁶ The Indonesia National Commission on Human Rights (Komnas HAM) conducted a training on LGBTI issues for government officials in 2011. From 2010 to 2012, Komnas HAM investigated a total of 23 cases related to police abuse of LGBT people, denial of freedom of expression, personal security and liberty, and one case of child rights violation; Indonesia Report to the Regional Human Rights Institution Project on Inclusion, the Right to Health and Sexual orientation and Gender Identity (2013).

⁵⁷ In two provinces there are local and municipal regulations that penalize same sexual relations.

⁵⁸ The current guidelines set up under the Equal Employment Opportunity Law stipulate that any language or actions that are sexual in nature and directed toward or between employees should be regarded as sexual harassment; Gay and bisexual men can openly serve in the military.

⁵⁹ The Employment and Industrial Relations Code prohibits discrimination based on SO.

⁶⁰ Criminal Law Amendment 2017 "Article 143.1. Discrimination, use of force or threat with such, oppression or restriction of one's rights in other forms on the religious ground shall be punishable (...).

⁶¹ The Constitution of Nepal provides for non-discrimination on ground of SO and also protects minority groups, marginalized groups, gender and sexual minorities.

⁶² The Employment Relations Act prohibits discrimination on the grounds of SO; The Human Rights Act prohibits discrimination on the grounds of SO. It applies all aspects of employment.

⁶³ New Zealand Human Rights Commission publically promotes equality and for all members of the LGBTQI+ community and to end violence and discrimination against people on the basis of their SOGIESC. The Commission considers sex within the Human Rights Act to include discrimination against transgender and intersex people because of their sex or GI. Based on this understanding they accept complaints on these grounds as well as on SO.

⁶⁴ The RA 9433 (The Magna Carta for Public Social Workers 2007) protects public social workers from discrimination on various grounds including SO.

⁶⁵ In the Philippines, some limited legal protection for LGBT people exists at the local level. Local ordinances that protect people against discrimination based on SO and/ or GI along with other grounds only exist in 5 provinces, 15 cities, 1 municipality and 3 villages, covering just over one tenth of the population; The country's first Comprehensive Anti-discrimination Bill, inclusive of SOGIE, was filed 2016 in the 17th Congress, backed by a coalition of stakeholders. In September 2017, the House in the Philippines approved the SOGIE Equality Act. However, it is not clear whether the Senate, where Bill is pending second reading, will pass. The Commission on Human Rights Philippines. CHRP lobbied for the above anti-discrimination legislation, inclusive of sexual orientation and gender identity, and has begun developing Gender Ombudsperson Guidelines for human rights violations.

⁶⁶ The Labour & Employment Relations Act prohibits discrimination on the ground of SO.

⁶⁷ Same-sex sexual activity for males is illegal.

⁶⁸ In the Constitution Drafting Assembly's "Intentions of the Constitution" The differences on the found of sex in Section 30(3) refer not only to the differences between men and women, but also the differences between individuals of "sexual identity, gender or sexual diversity that is inconsistent with their birth. These differences are not specifically prescribed because the term "sex" is already inclusive and there shall be no discrimination against these individuals.

⁶⁹ Ministry of Labour Regulation on Thai Labor Standards, Corporate Social Responsibility of Thai Business, B.E. 2547 prohibits discrimination against workers on the ground of SO.

⁷⁰ The Teaching Service Act 2013 establishes the obligation of the Vanuatu Teaching Service Commission provides for non-discrimination on ground of SO in employment under the teaching.

⁷¹ In January 2016, the Court of Appeals of Beirut confirmed the right of a transgender man to change his official papers, granting him access to necessary treatment and privacy; In March of 2014, court in the municipality of Jdeideh ruled that sex between a transgender individual, previously a man, and another man could not be perceived as unnatural. It was the first ruling on a transgender individual. In January 2017 the highest court in Lebanon looked at the reasoning of the lower court and found in favour of it. The question of what comprises 'natural' in human sexuality was central to the issue. The judge of first instance drew on a similar case from 2009, which ruled that homosexuality cannot be against human nature since man "is part of nature".

⁷² Labour Code provides for non-discrimination on ground of SO; Penal Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI in employment; Law on protection from Discrimination provides for non-discrimination on grounds of SOGI in employment.

⁷³ The Constitutional Court ruled that sexual orientation is included in "any other ground" in article 6 of the Constitution.

⁷⁴ The Labour Relations Code and the Law on the employment contract, both provide for non-discrimination on grounds of SO or any other personal or social condition.

⁷⁵ In 2014 Austria allowed transgender people to serve openly in its military forces.

⁷⁶ The Equal Treatment Act is a federal, comprehensive anti-discrimination measure that is inclusive of sexual orientation. Chapter 2 deals with employment.

⁷⁷ Specific laws provides for non-discrimination on ground of SO in employment; Austria allowed transgender people to serve openly in its military forces.

⁷⁸ Anti-Discrimination Law provides for non-discrimination on ground of SO. This law applies to employment.

⁷⁹ Labour Law provides for non-discrimination on grounds of gender and SO; Law on Prohibition of Discrimination provides for non-discrimination on grounds of Sexual expression or SO, and every other circumstance; Law on Gender Equality specifies that discrimination based on SO is prohibited. These laws applies to employment.

-
- ⁸⁰ The Protection against Discrimination Act applies to SO in employment.
- ⁸¹ The Labour Act names gender and SO as protected grounds; The Anti-Discrimination Act provides for non-discrimination on grounds of gender, expression or SO and it applies to employment.
- ⁸² The Equal Treatment in Employment and Occupation Act provides for non-discrimination on ground of SO; The Combating of Racial and Some Other Forms of Discrimination (Commissioner) Law, specifies non-discrimination in employment based on SO.
- ⁸³ The Labour Code, the Employment Act and the Anti-Discrimination Act, all specify SO in employment.
- ⁸⁴ The Act on prohibition against discrimination in respect of employment provides for non-discrimination on ground of SO.
- ⁸⁵ Discrimination against LGB soldiers in recruitment, placement and promotion is prohibited.
- ⁸⁶ Employment Contracts Act provides for non-discrimination on ground of SO; The Equal Treatment Act is inclusive of SO in employment.
- ⁸⁷ Penal Code provides for non-discrimination on ground of SO or another corresponding grounds in employment; Non-Discrimination Act applies to SO or other personal characteristics in employment; Act on Equality between Women and Men provides for non-discrimination on grounds of GI or gender expression. Moreover, the Government indicates that these additional grounds secure the protection of trans and intersex persons against discrimination in line with the Constitution.
- ⁸⁸ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI. Law on the Rights and Obligations of Public Servants provides for non-discrimination on grounds of orientation or sexual identity; The Law No. 2012-954 on sexual harassment added the criterion of sexual identity; French legislation give the possibility to the judges to pronounce nullity of any act which would be based on one of the criteria of the article L1132-1 of the Labour Code. In addition, it has prescription periods that are derogatory to labour law (five years instead of three years), and incorporates the reversal of the burden of proof in accordance with the European Directive 2000/78.
- ⁸⁹ Various sections of French law contains equal treatment legislation on the ground of SO and these are overseen by the *Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*, or HALDE; On October 2012, the Council of Ministers adopted a government action program against violence and discrimination on grounds of SOGI.
- ⁹⁰ Law on the Elimination of All Forms of Discrimination explicitly prohibits discrimination based on SOGI and expression. It applies to employment.
- ⁹¹ The Works Constitution Act provides for non-discrimination on grounds of gender or Sexual Identity; The General Law on Equal Treatment has combined previous labour legislation, streamlining non-discrimination, inter alia, based on SO.
- ⁹² Some state constitutions have anti-discrimination laws that include SOGI; LGBTI people are allowed to serve in the Armed forces.
- ⁹³ Equal Treatment Law (amended Law 3304/2005) provides for non-discrimination on grounds of SOGI or characteristics. Its scope applies to employment.
- ⁹⁴ LGBT people are allowed to serve openly in the Hellenic Armed Forces.
- ⁹⁵ Act on Equal Treatment and Promotion of Equal Opportunities provides for non-discrimination on grounds of SO, Sexual Identity, any other status, characteristic feature or attribute.
- ⁹⁶ On 2000, the Constitutional Court recognized that the constitutional ban on discrimination based on "other status" covers sexual orientation as well. Its scope applies to employment.
- ⁹⁷ The Employment Equality Act ensures non-discrimination in the workplace on the basis of SO.
- ⁹⁸ LGBT people are allowed to serve openly in the military.
- ⁹⁹ The Labour Code provides for non-discrimination on ground of Sexual tendency.
- ¹⁰⁰ Supreme Court decision; Discrimination against LGB soldiers in recruitment, placement and promotion is prohibited.

-
- ¹⁰¹ Legislative Decree n°216 instituted SO as a protected ground within employment.
- ¹⁰² The Constitution of Kosovo provides for non-discrimination on grounds of gender, SO or other personal status
- ¹⁰³ The Anti-Discrimination Law (2004) and Law on the Protection from Discrimination (2015) provide for non-discrimination on grounds of sex, SOGI or any other status. These laws apply to employment.
- ¹⁰⁴ LGB people are allowed to serve openly in the military.
- ¹⁰⁵ The Labour Law and the Law on the Prohibition of Discrimination of Natural Persons-Economic Operators include SO as a prohibited ground.
- ¹⁰⁶ The Law on Equal Treatment lists the non-discrimination duties of employers regarding SO. The Criminal Code specifies that discrimination on grounds of SO can be prosecuted with three years' imprisonment. It applies to employment.
- ¹⁰⁷ LGB are allowed to serve openly in the military.
- ¹⁰⁸ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SO; The Penal Code envisage SO and sex change discrimination violations regarding employment and the rights of employees.
- ¹⁰⁹ The Constitution of Malta provides for non-discrimination on grounds of SOGI.
- ¹¹⁰ Equal Treatment in Employment Regulations sets out SO as a named ground of protection against discrimination; The Equality Act clarifies that direct or indirect discrimination ("ordinary or intersectional"), on the basis of SOGIESC. This law applies to employment.
- ¹¹¹ Malta allows people to serve openly in the armed forces regardless of their sexual orientation.
- ¹¹² The Law on Ensuring Equality specifies that the law apply to SO in employment only.
- ¹¹³ LGB are allowed to serve openly in the military.
- ¹¹⁴ Law on Prohibition of Discrimination specifies discrimination in employment on the basis of SOGI.
- ¹¹⁵ LGB people are allowed to serve in the military.
- ¹¹⁶ The Equal Treatment Act defines direct discrimination including homosexual orientation. It applies to employment.
- ¹¹⁷ Since 1973 LGBT people are allowed to serve openly in the military.
- ¹¹⁸ The Law on the Prevention and Protection against Discrimination, adopted on 11 March 2019, prohibits discrimination based, inter alia, on sexual orientation and gender identity.
- ¹¹⁹ The Working Environment Act protects SOGI from direct and indirect discrimination; The Sexual Orientation Anti-Discrimination Act prohibits discrimination on the basis of SOGI and gender expression; The new Equality Act (2018) provides for non-discrimination on grounds of SOGI, gender expression or other significant characteristics of a person.
- ¹²⁰ The Act on the Equality and Anti-Discrimination Ombud and the Equality and Anti-Discrimination Tribunal promote equal treatment irrespective of SO.
- ¹²¹ Labour Code prohibits direct or indirect discrimination on the basis of SO; The Act on Equal Treatment specifies that SO is within the scope of the law protecting against discrimination in employment.
- ¹²² The Polish Supreme Court ruled that SO, race or other features of a person cannot be the basis for refusal to offer a service; LGBT people are allowed to serve openly in the military.
- ¹²³ The Constitution of Portugal provides for non-discrimination on ground of SO.
- ¹²⁴ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI; Law No 38/2018 (2018) Right to self-determination of gender identity and expression of gender and protection of the sexual characteristics of each person, prohibits both direct and indirect discrimination based on SOGIESC. This law applies to employment
- ¹²⁵ Portugal allows all citizens to serve openly in the military regardless of SO.

¹²⁶ The Anti-Discrimination Law stipulates the various conditions in which discrimination on the grounds of gender and SO in employment is forbidden; Gender Equality Law introduced definitions of sex and gender, as well as 'gender stereotypes'.

¹²⁷ The National Council for Combating Discrimination (CNCD), Romania's equality body, fined an international firm, for discriminating on the basis of SO; LGB are allowed to serve in the military.

¹²⁸ The Law on the Prohibition of Discrimination applies to SOGI in the sphere of employment.

¹²⁹ LGB are allowed to serve in the military.

¹³⁰ The Act on Equal Treatment in Certain Areas and Protection against Discrimination determines SO as within the scope of this law. Sections 7 and 13 concern employer's duties.

¹³¹ LGB people are allowed to serve openly in the military.

¹³² The Law on Protection against Discrimination provides for non-discrimination on grounds of SOGIE in employment; The Penal Code provides a wide ranging non-discrimination provision on grounds of SO. It applies to employment.

¹³³ In July 2009, the Constitutional Court held that Article 14(1) of the Slovenian Constitution bans discrimination based on SO; LGBT people are allowed to serve openly in the military.

¹³⁴ The Law of the Statute of autonomous work protects SO or any other condition or personal circumstance from direct and indirect discrimination; Law 62/2003 is a comprehensive anti-discrimination measure that covers many aspects of employment that applies to SO; The Penal Code penalises "serious discrimination in public employment" or private, expressly contemplating SO as a protected category.

¹³⁵ The Military Penal Code punishes the superior who, in relation to a subordinate, performs acts that involve serious discrimination because of SO or any other condition or personal circumstance.

¹³⁶ The Constitution of Sweden provides for non-discrimination on grounds of SO or other circumstance.

¹³⁷ Discrimination Act provides for non-discrimination on grounds of transgender identity or expression and SO, among others. Sections 1-4 directly address employment; the Penal Code penalises a "businessman" who discriminates against another on the ground that the latter has a homosexual disposition in provision of services.

¹³⁸ It is understood that sexual orientation has been read into numerous laws because of the protections afforded to that status in the country's Constitution, where the words "way of life" at Article 8 have been interpreted to include SOGI.

¹³⁹ Since registered partnerships became a possibility in 2007, there are various employment protections based on SO in the amendments to the 1911 Code of Obligations.

¹⁴⁰ There is no prohibition for LGBTI people to serve in the army.

¹⁴¹ Equality Act provides for non-discrimination on grounds of SO. Chapter 1 deals with employment.

