

LGBTQ ET DISCRIMINATION PROFESSIONNELLE EN EUROPE ET AUX ÉTATS-UNIS

*Océane IMBERT
Anna METRAL
Lisa STEHLING*

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | DÉC 16
RSE & Diversité



COMPRENDRE POUR AGIR

LGBTQ Et DISCRIMINATION PROFESSIONNELLE EN EUROPE
Et AUX ÉTATS-UNIS

Anna MÉTRAL

Lisa STEHLING

Anna METRAL

Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. La prise en compte des discriminations LGBTQ en Europe et aux États-Unis	3
1. État des lieux des droits LGBTQ au travail	4
<i>Une législation faible aux États-Unis</i>	4
<i>L'Union européenne incite à lutter contre les discriminations</i>	4
<i>Les droits des personnes transgenres laissés de côté</i>	4
2. Engagement public pour la défense des droits LGBTQ	5
<i>Le discours médiatique</i>	5
<i>Des événements dédiés à la cause LGBTQ</i>	6
II. La discrimination des LGBTQ dans le monde du travail	7
1. Des stéréotypes toujours ancrés	7
<i>Assumer son identité LGBTQ au travail</i>	7
<i>Une différence de traitement</i>	7
<i>Des entreprises qui s'engagent</i>	8
2. Une discrimination peu signalée	9
CONCLUSION	10
BIBLIOGRAPHIE	11

AVANT-PROPOS

La communauté LGBTQ demeure fortement sujette aux discriminations. Dans le monde du travail, les membres de la communauté font régulièrement face aux discriminations à l'embauche, sont l'objet au quotidien de blagues et commentaires homophobes et transphobes et restent victimes de stéréotypes profondément ancrés dans les mentalités.

Ces comportements discriminants sont peu condamnés en raison d'une législation faible aux États-Unis et difficilement appliquée en Europe malgré l'interdiction de toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle ou le genre de l'individu dans tous les États membres de l'Union européenne depuis 2000.

En effet, il reste très compliqué pour les personnes victimes de discriminations de s'exprimer et de porter plainte. Les personnes de la communauté LGTBQ choisissent souvent d'accepter les commentaires déplacés voire injurieux ou les situations humiliantes pour s'intégrer discrètement dans leur milieu professionnel.

Heureusement, des initiatives positives existent. POUR LA SOLIDARITÉ-PLS s'engage dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et au genre aux côtés des entreprises et de l'ensemble des acteurs qui mènent également ce combat. Il est nécessaire que les mentalités et les pratiques évoluent pour bâtir une société inclusive et tolérante.

Solidairement vôtre,

Denis Stokkink

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, la communauté LGBTQ, regroupant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou Queer, acquiert de plus en plus de visibilité et de droits, s'illustrant par exemple par l'obtention du mariage pour les couples homosexuels, à l'image de la France en 2013 ou de l'ensemble des États américains en 2015.

Malgré ces avancées, cette population est encore fréquemment sujette aux discriminations. C'est notamment le cas dans le monde du travail où l'homophobie - l'hostilité à l'égard de l'homosexualité - et la transphobie - l'hostilité à l'égard du transgendérisme - se ressentent fortement, menant à des conséquences néfastes pour les victimes de discriminations comme pour les entreprises.

Afin d'avancer vers une société plus juste et solidaire, la lutte contre les actes de nature homophobe et transphobe rencontrés au sein des entreprises est primordiale. Pour ce faire, ces injustices doivent d'abord être définies et expliquées, c'est l'objectif de cette note d'analyse. Nous aborderons ce sujet en nous basant sur le vécu des LGBTQ dans le monde de l'emploi en Europe et aux États-Unis.

I. LA PRISE EN COMPTE DES DISCRIMINATIONS LGBTQ EN EUROPE ET AUX ÉTATS-UNIS

« *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits¹* ». L'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'Homme semble limpide, pourtant les discriminations et injustices ont toujours cours dans nos sociétés. La communauté LGBTQ, en raison d'une identité ou d'une orientation sexuelle ne correspondant pas à la norme dominante, est victime de multiples discriminations. L'homosexualité et le transgendérisme sont encore condamnés dans plusieurs pays, le mariage et l'adoption par des couples homosexuels sont freinés par l'opposition féroce de certains mouvements conservateurs, les personnes transgenres sont souvent obligées de se stériliser pour changer de sexe à l'état civil, sans parler des agressions ou insultes à caractère homophobe et transphobe qui ponctuent le quotidien des personnes LGBTQ.

Des lois existent néanmoins pour lutter contre ces discriminations. Dans cette partie, nous observerons les différentes mesures prises dans le milieu professionnel, en Europe comme aux États-Unis et nous nous attarderons sur le discours public de soutien à la cause LGBTQ.

¹ <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/> .

1. ÉTAT DES LIEUX DES DROITS LGBTQ AU TRAVAIL

Une législation faible aux États-Unis

Aux États-Unis, les lois pénalisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre au sein de l'entreprise relève de la juridiction de chaque État. Le licenciement d'un employé en raison de son identité et/ou orientation sexuelle n'est pas jugé illégal dans la majorité des États d'Amérique du Nord. Ainsi, 29 États ne pénalisent ni l'homophobie ni la transphobie en entreprise tandis que 4 autres préviennent les actes de nature homophobe mais pas ceux de nature transphobe sur le marché du travail².

Une évolution à ce niveau a été l'introduction d'une loi promulguée par l'administration Obama en juin 2014. Désormais, tout licenciement pour cause d'orientation sexuelle non hétéro-normée ou d'identité transgenre au sein des entreprises liées par un contrat à un organisme fédéral est jugé illégal. Cette loi affecte 24 000 entreprises soit environ 28 millions d'employé-e-s, ce qui représente un cinquième de la force de travail du pays³.

Pendant les mandats démocrates du président Obama, le Sénat a voté une législation fédérale interdisant toute discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation ou l'identité sexuelle. Cette législation entend s'appliquer à l'ensemble du monde du travail et pas seulement aux contractuels fédéraux. Néanmoins, cette loi est toujours en discussion actuellement à la Chambre des représentants. Si la Chambre ne prend aucune décision dans les mois qui viennent, le passage de cette loi sera fortement compromis sous la présidence de Donald Trump qui est clairement opposé aux droits de la communauté LGBTQ.

L'Union européenne incite à la lutte contre les discriminations

Les lois européennes sont plus évoluées à cet égard. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre est interdite depuis novembre 2000 dans tous les pays membres de l'Union européenne par la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi⁴. D'après l'Agence pour les droits fondamentaux, cette mesure aurait eu un impact positif en diminuant fortement la discrimination dans les entreprises à l'égard des personnes LGBTQ⁵.

Les droits des personnes transgenres laissés de côté

L'Union européenne présente toutefois encore des lacunes considérables en matière de protection des personnes transgenres. Contrairement à l'homosexualité qui a cessé d'être classée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) parmi les troubles comportementaux en 1990⁶, le transgendérisme est toujours considéré comme un « trouble de la personnalité et du comportement chez l'adulte ». La directive européenne sur l'égalité de traitement ne suffit pas à la protection des personnes transgenres en recherche d'emploi, car elle ne s'applique qu'aux personnes dont le genre est légalement reconnu. Afin de pouvoir changer légalement de sexe à l'état civil, les personnes transgenres doivent, dans la majorité des pays européens, avoir l'accord d'un psychiatre ou d'un médecin⁷, prouver qu'ils ou elles suivent un traitement hormonal, se faire opérer pour changer d'organe sexuel engendrant une

² Lgbtmap, 2014 ; Bendery, 2015.

³ Bendery, 2015.

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV%3Ac10823>.

⁵ E.U. Union for fundamental rights, 2014.

⁶ Dayagainsthomophobia, 2015.

⁷ Castagnoli, 2010.

stérilisation. La majorité des pays européens exigent également la certification des personnes transgenres qu'elles s'engagent, en changeant de sexe, à rester célibataires à vie⁸.

Le transgenre est aussi considéré comme une maladie mentale aux États-Unis. Une autorisation du psychiatre ou d'un médecin n'est pas toujours requise, néanmoins la procédure de changement de sexe à l'état civil induit l'obligation de passer en justice ce qui inclut le financement d'un avocat.

Ni les États-Unis, ni l'Europe ne permettent une légalisation de genre ou un changement de nom pour les mineurs. Cela expose beaucoup de jeunes à un risque de ne pas obtenir de diplôme de secondaire ou de retarder leur entrée sur le marché du travail, préférant attendre la reconnaissance légale de leur genre avant de commencer leurs études.

Actuellement, dans la majorité des pays européens et aux États-Unis, le changement de sexe à l'état civil ne peut se faire sans implications coûteuses, tant financières que morales ou physiques. En Europe, seul 10% des personnes transgenres y parviennent⁹. Des pays précurseurs comme la Norvège, le Danemark ou l'Irlande ont décidé de simplifier ces procédures en permettant aux personnes transgenres de changer d'état civil par simple déclaration auprès d'une autorité publique. Une procédure non intrusive à prendre en exemple.

2. ENGAGEMENT PUBLIC POUR LA DÉFENSE DES DROITS LGBTQ

Le discours médiatique

La conscientisation du grand public aux problématiques rencontrées par une population peut avoir lieu de différentes façons. Les États-Unis ne communiquent pas tout à fait de la même manière sur la défense des personnes LGBTQ que les pays membres de l'Union européenne.

Aux États-Unis, la cause des LGBTQ est portée par de nombreux acteurs publics, des politiciens et des icônes médiatiques. Le dernier exemple médiatique en date est la couverture du *Vanity Fair* de juillet 2015 et le dossier associé sur le changement de vie d'une femme transgenre, Caitlyn Jenner (anciennement nommée Bruce Jenner). Une attention médiatique qui a rendu visible une personnalité transgenre malgré les critiques de la communauté LGBTQ. Celle-ci argumente ses propos par le fait que Caitlyn Jenner ne doit faire face qu'à pas ou peu de discriminations du fait d'être célèbre, rendant alors son statut de porte-drapeau moins légitime à leurs yeux. Un autre exemple est l'engagement témoigné par Ellen DeGeneres, présentatrice phare de l'un des talkshow les plus populaires des États-Unis et récemment récompensé de la médaille de la Liberté par le président Obama qui n'a pas manqué de rappeler le courage de celle-ci d'avoir fait son coming out au risque de sa carrière¹⁰. Cet intérêt médiatique pour la communauté LGBTQ entraîne une prise de conscience de son existence et des problèmes que rencontrent ces membres au quotidien.

Au niveau politique néanmoins, les discours paraissent souvent avoir des fins électorales et commerciales. Ainsi, jusqu'en 2013, avant son engagement dans la campagne présidentielle, Hillary Clinton promulguait un discours contre le mariage homosexuel alors que les droits des minorités et des personnes LGBTQ ont été au cœur de ses préoccupations durant sa campagne.

⁸ Amnesty International, 2014 ; Castagnoli, 2010.

⁹ Amnesty International, 2014.

¹⁰ http://www.lemonde.fr/sport/article/2016/11/23/barack-obama-fait-pleurer-michael-jordan_5036314_3242.html.

La mise en avant par les médias de personnes ouvertement LGBTQ est encore très limitée en Europe. Lors d'un sondage européen en 2012, 82% des personnes sondées étaient insatisfaites de la représentation de la communauté LGBTQ dans les médias. Lorsque cette visibilité médiatique existe, la tendance en Europe est à la mise en avant des hommes, et, dans une moindre mesure, des femmes homosexuel-le-s mais pas des autres membres de la communauté, et particulièrement peu des transgenres. Le Royaume Uni et les Pays Bas sont les deux seuls pays où la présence de personnes issues de la communauté LGBTQ dans les médias ne ressort pas de programmes américains importés mais bien de productions locales¹¹.

Des évènements dédiés à la cause LGBTQ

La communauté LGBTQ acquiert de la visibilité et se fait entendre en grande partie à travers l'organisation d'événements annuels à l'image de l'une de ses manifestations les plus colorés : la Gay Pride. Il s'agit d'une parade qui promulgue la défense des droits des LGBTQ et veut encourager la communauté à considérer leur identité de genre ou leur orientation sexuelle non pas comme une honte mais comme une fierté¹². Certains pays sont pourtant encore réticents à accueillir ce type de manifestations qui entraînent parfois des débordements provoqués par les opposants homo- ou transphobes.

Le 17 mai est la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie, commémorant la décision de l'OMS de retirer l'homosexualité de la liste des troubles de comportements en 1990¹³. Rappelons néanmoins que la transsexualité en fait toujours partie. Cette célébration est entre temps devenue la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie (ajoutée en 2009) et la biphobie (ajoutée en 2015). Chaque année, de nombreux citoyens dans le monde entier expriment publiquement leur désaccord envers la discrimination des personnes LGBTQ. De nombreuses ONG et organisations publiques profitent de cette journée pour organiser des actions sociales ou des ateliers de sensibilisation à ce sujet. Ces actions locales portent leurs fruits : le nombre de personnes qui expriment publiquement leur désaccord augmente chaque année et depuis 2007, plusieurs présidents d'institutions européennes rappellent chaque année la signification de cette journée¹⁴. Par ce geste, ils incitent les pays membres à faire de même. Les pays candidats sont eux aussi influencés : le gouvernement serbe a accepté pour la première fois qu'une Gay Pride ait lieu à Belgrade en 2014, après l'avoir refusé formellement trois années de suite¹⁵.

En 2015, les États-Unis auraient, selon les organisateurs officiels de cette journée, fait preuve d'engagement comme ils ne l'auraient jamais fait les années précédentes. Le président Obama, joint par de nombreux autres politiciens du continent, ont tenu un discours promulguant l'engagement des différents États à améliorer la situation des personnes LGBTQ du pays. Les premiers discours tenus par des représentants politiques américains à l'occasion de cette journée dataient de 2014¹⁶.

¹¹ lgbthistory.org.uk, 2015.

¹² Pride.be, 2014.

¹³ dayagainsthomophobia.org, 2015.

¹⁴ IDAHO, 2015.

¹⁵ Amnestyinternational.org, 2015.

¹⁶ IDAHO, 2014.

II. LA DISCRIMINATION DES LGBTQ DANS LE MONDE DU TRAVAIL

1. DES STÉRÉOTYPES TOUJOURS ANCRÉS

Assumer son identité LGBTQ au travail

Les procédures de changement de sexe à l'état civil sont très lourdes, ce qui résulte en un grand nombre de personnes transgenres ne pouvant pas changer légalement de genre avant de se mettre à chercher un emploi¹⁷. Lorsque le sexe inscrit à l'état civil ne correspond pas au genre affiché de la personne, de nombreux individus transgenres sont discriminés dès l'embauche¹⁸. Cela peut se traduire par un refus de l'employeur d'utiliser le prénom du ou de la candidat-e ou encore par une série de questions déplacées et inadaptées à un contexte d'entretien d'embauche¹⁹. Le recrutement peut être moins discriminant pour les lesbiennes, les gays et les bisexuel-les, du fait que leur physique ne révèle pas nécessairement leur orientation sexuelle. En Europe, 12% des homosexuel-le-s, 9% des bisexuelles et 6% des bisexuels sont tout de même discriminé-e-s à l'embauche²⁰.

Les personnes LGBTQ déclarent presque tous vivre ou craindre des situations de discriminations dans le milieu professionnel, conduisant beaucoup d'entre eux à cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Dans les pays membres de l'Union européenne, 33% des personnes LGBTQ dont 64% sont des hommes bisexuels et 49% des personnes transgenres renient continuellement leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Cela s'accompagne chez la plupart d'une anxiété constante d'être « dénoncé », un réel malaise social qui va parfois jusqu'à produire des problèmes de santé²¹. La situation est comparable voire encore plus marquée aux États-Unis, dû au manque de protection dans plusieurs États. 53% des LGBTQ déclarent cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre sur leur lieu de travail²².

« La communauté LGBT est la population la plus touchée par le concept de la "couverture", c'est-à-dire cacher sa réelle identité. Ils sont dans le déni complet de leur identité sexuelle afin de conformer au modèle hétérosexuel imposé. »

Christie Smith, managing principal of the Deloitte University Leadership Center for Inclusion

Une différence de traitement

Les discriminations sont majoritairement indirectes au travers de commentaires ou de blagues homophobes. Ces propos renvoient généralement à l'acquis sociétal du rôle et de la place d'un homme

¹⁷ National Center for transgender Equality, 2011.

¹⁸ Nackphouminh, 2010.

¹⁹ Amnesty International, 2014.

²⁰ Nackphouminh, 2010.

²¹ E.U. Union for fundamental rights, 2014.

²² mspb.gov, 2014.

et d'une femme dans la société. Certains comportements qui sont acceptés dans le cas d'un couple hétérosexuel pourront être considérés comme indécents lorsqu'il s'agira d'un couple de même sexe. Ces représentations stéréotypées dégradantes participent à l'exclusion des LGBTQ de certains métiers que la société réserve traditionnellement à un genre spécifique selon un schéma sexiste et hétéro-normé.

Les conséquences sont, entre autres, que les possibilités d'emplois sont significativement plus basses²³ pour les personnes LGBTQ que pour les individus hétérosexuels et cisgenres²⁴. Aux États-Unis, les hommes gays aussi qualifiés que les hommes hétérosexuels ont en outre un salaire 10 à 32% plus bas et 83% de la population américaine dit avoir déjà été témoins de discriminations envers des individus LGBTQ²⁵. Plus de 40% des lesbiennes, gays, et bisexuel-le-s et près de 90% des transgenres déclarent avoir été victimes de discrimination, harcèlement ou de mauvais traitement²⁶. Les conséquences sont moins marquées en Europe, 8 à 9% des lesbiennes, gays et bisexuel-les et 30% des transgenres disent être souvent ou tout le temps discriminé-e-s au travail²⁷.

L'homophobie et la transphobie dans le monde du travail sont le résultat de stéréotypes, de préjugés et de normes sociétales ou religieuses définissant une certaine idée des sexes, du genre, et de la sexualité²⁸. Certaines caractéristiques sont stéréotypiquement associées à l'homme (protecteur, fort, dominant) ou à la femme (chaleureuse, douce, coquette) et sont par conséquent souvent malvenues lorsqu'elles paraissent chez une personne du sexe opposé. En outre, beaucoup de modèles sociétaux ou religieux considèrent toute union autre que celle de l'homme et d'une femme comme contre nature.

Des entreprises qui s'engagent

Des initiatives positives existent aussi ! Aux États-Unis, des entreprises s'engagent publiquement à travers des politiques internes de lutte contre les traitements défavorisant des LGBTQ. La *Human Rights Campaign Foundation* (2015) a notamment créé un index des meilleures entreprises en matière d'égalité de traitement des LGBTQ et travaille en parallèle avec ces quelques 400 structures à l'amélioration de leur insertion. Les entreprises adoptant ces politiques sont conscientes de l'influence d'une bonne atmosphère de travail sur leur productivité.

Les entreprises peuvent aussi réagir contre la législation. Au printemps 2016, une loi discriminatoire prise par l'État de Géorgie invalidait les protections municipales envers les personnes LGBTQ et ne considérait plus ce critère comme une discrimination potentielle dans le milieu professionnel. Face à cela, des entreprises déjà implantées ou prévoyant de s'installer sur ce territoire ont écrit une lettre ouverte au gouverneur de l'État, condamnant cette mesure. La menace de retirer des investissements financiers et de délocaliser des emplois a fonctionné puisque la mesure a depuis été retirée²⁹.

En Europe, la politique de diversité peut être une solution pour lutter contre la discrimination des personnes transgenres, encore faut-il y inclure l'homosexualité et le transgendérisme. La majorité des entreprises possédant une politique de diversité tiennent compte de l'homosexualité mais pas de l'identité de genre. Le fait que le transgendérisme soit considéré comme une maladie mentale peut avoir comme répercussion que des employeurs déclarent leurs employés en phase de transition en incapacité de travailler³⁰. L'Europe présente un besoin urgent de sensibiliser les organisations au transgendérisme³¹, étant encore trop ignorantes de ses réalités. Lors d'une déclaration à Malte, l'Union européenne avait décidé qu'il serait temps d'accorder plus de droits et d'aide aux personnes transgenres

²³ maketheroad.org, 2010 ; Sears & Mallory, 2011.

²⁴ Le terme « cisgenre » désigne les personnes dont le genre ressenti correspond au genre attribué à la naissance.

²⁵ Sears & Mallory, 2011.

²⁶ Krejcova, 2015.

²⁷ E.U. Agency of fundamental rights, 2014.

²⁸ Nackphouminh, 2010.

²⁹ <http://www.diversite-europe.eu/fr/news/des-entreprises-americaines-sengagent-pour-les-droits-lgbt>.

³⁰ Cortier, 2009.

³¹ Schembry, 2015.

dans tous les pays membres de l'Union européenne. Jusqu'à présent, aucun changement significatif n'a toutefois eu lieu³².

2. UNE DISCRIMINATION PEU SIGNALÉE

L'ampleur des discriminations envers les LGBTQ sur le lieu de travail est difficile à évaluer dû au nombre relativement faible de cas de discriminations et violences signalés. Le souhait de garder l'anonymat lié au sentiment d'un manque de protection juridique dissuade la dénonciation de toute forme de discrimination. Selon l'étude sur les conditions des LGBTQ dans l'Union européenne menée en 2014 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, seul 10% des LGBTQ se disant victimes de discriminations porteraient plainte. 59% des personnes LGBTQ victimes de discriminations ne se plaignent jamais à cause du sentiment que leur plainte ne changera rien à la situation. La banalisation de l'homophobie au sein des organisations fait que le/la salarié-e puisse en venir à considérer cette discrimination comme « dans l'ordre des choses ». Il semble nécessaire d'accepter certains propos pour s'intégrer ou pour éviter des actes homophobes plus graves³³. Ce niveau de tolérance élevé des salarié-e-s LGBTQ ne favorise ni la dénonciation et donc la condamnation potentielle des actes homophobes, ni l'inclusion des personnes LGBTQ au sein de l'entreprise³⁴.

Porter plainte sur son lieu de travail revient pour les LGBTQ à officiellement admettre son orientation sexuelle non hétéronormée ou son identité de genre classée parmi les pathologies psychiatriques. Cela peut avoir comme conséquence des licenciements et aller jusqu'à des discriminations beaucoup plus directes et violentes. Une fois dévoilés, elles deviennent parfois difficiles à cacher et diminuent ainsi les chances de retrouver du travail après avoir été licencié³⁵. La peur des risques qu'impliquerait leur plainte telle que les repréailles, le licenciement et le chômage de longue durée incite 37% des employés LGBTQ en Europe à rester silencieux face aux discriminations subies³⁶.

En d'autres termes, le faible taux de signalisation n'est que le reflet des lacunes que présente la législation. L'anonymat et la peur de signaler les actes discriminatoires ne font qu'accentuer les problèmes de reconnaissance des LGBTQ dans le monde du travail. Les personnes LGBTQ doivent être encouragées à porter plainte, mais pour cela, le fait que la société en tiendra compte doit être garanti.

« Peur d'être mis au placard, de subir des agressions homophobes et que ma hiérarchie, les ressources humaines ne s'impliquent pas pour m'aider. Mon entreprise n'a signé aucune charte, aucun engagement contre les discriminations sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, je ne connais personne de sensibilisé sur le sujet. »

Sylvain, 28 ans.

Tiré de « Gay pride: pas facile de faire son "coming out", encore moins sur son lieu de travail », *Huffington Post*, 28 juin 2014 par Marine Le Breton.

³² Cortier, 2009.

³³ Defenseurdesdroits.fr, 2015.

³⁴ Defenseurdesdroits.fr, 2015.

³⁵ Le Breton, 2014.

³⁶ E.U. Agency of fundamental rights, 2014.

CONCLUSION

La visibilité de la communauté LGBTQ est de manière générale plus importante aux États-Unis qu'en Europe. Néanmoins, le nombre de personnes LGBTQ discriminées au travail y reste bien plus élevé, l'égalité de traitements des genres et des orientations sexuelles n'étant absolument pas évoquée au niveau juridique dans la majorité des États américains.

Malgré cette protection législative en Europe, la réalité de la communauté LGBTQ et particulièrement des personnes transgenres relève, comme aux États-Unis, d'une confrontation quotidienne avec des discriminations stéréotypées aussi bien directes qu'indirectes sur le lieu de travail. La tendance est dans les deux continents à l'anonymat dans le milieu professionnel car les risques qu'implique la dénonciation de discriminations sont plus oppressants que le malaise subit quotidiennement par les travailleur-euse-s LGBTQ « sous couverture ».

Le manque de visibilité de la communauté LGBTQ entraîne un renforcement des stéréotypes et une dégradation des conditions de travail, un phénomène grave lorsqu'on considère que le travail est essentiel à l'épanouissement personnel et à l'indépendance sociale et économique³⁷. Les abus touchant les personnes LGBTQ au travail doivent être reconnus auprès du grand public, afin de permettre de bonnes conditions de travail égales pour tous, non-fondées sur des stéréotypes. Une pénalisation et un meilleur contrôle des propos homophobes et transphobes n'est pas seulement essentiel pour les personnes LGBTQ, elle l'est pour toute la société : engendrer de bonne condition de travail revient à améliorer la productivité de l'entreprise³⁸.

Encourager les entreprises à mener des politiques sur la diversité en intégrant les personnes LGBTQ est une étape, mais avant cela, ce sont les autorités publiques qui doivent s'engager officiellement contre les discriminations et devenir elles-mêmes des exemples à suivre.

³⁷ Conseil de l'Europe, 2011.

³⁸ Human rights campaign, 2015.

BIBLIOGRAPHIE

RESSOURCES WEB

- Amnesty.eu, (2015). *5 reasons why Prides matter // Amnesty International European Institutions Office*. [online] Extrait de: <http://www.amnesty.eu/en/news/blog/all/5-reasons-why-prides-matter00085/>
- Dayagainsthomophobia.org, (2015) What is May 17th. About. Extrait de: <http://dayagainsthomophobia.org/what-is-may-17th/>
- Espace-citoyen.be, (2015). *La libération homosexuelle en Europe - Espace citoyen*. [online] Extrait de: <http://www.espace-citoyen.be/article/242-la-liberation-homosexuelle-en-europe/>
- Lambdalegal.org, (2015). *Know Your Rights | Lambda Legal*. [online] Extrait de: <http://www.lambdalegal.org/know-your-rights/trans-identity/transgender/transgenderaud1> [Accessed 13 Dec. 2015].

RAPPORTS ET GUIDES

- Amnesty International, (Février, 2014) *L'état décide qui je suis* Les personnes transgenres confrontées à des procédures de changement d'état civil défaillante ou inexistante en Europe. Extrait de : <https://www.amnesty.org/en/documents/EUR01/001/2014/en/>
- Castagnoli, (2010) Les droits des personnes transgenres dans les États membres de l'Union européenne. Parlement européen. Extrait de : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425621/IPOL-LIBE_NT\(2010\)425621_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425621/IPOL-LIBE_NT(2010)425621_FR.pdf)
- Conseil de l'Europe, (2011, décembre) La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe. Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, observation générale no 18. Extrait de http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_fr.pdf
- Cortier, (2009) Être transgenre en Belgique Un aperçu de la situation sociale et juridique des transgenres en Belgique. *Institut pour l'égalité des hommes et des femmes*. Extrait de : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/34%20-%20Transgender_FR.pdf
- European Union Agency for fundamental rights, (2014) European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Results at a glance. Extrait de: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- Human Rights Campaign, (2015). Corporate equality index 2015. *Corporate Equality Index About the Survey*. Extrait de <http://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index-about-the-survey>
- IDAHO, (2015). International Day against Homophobia: Report year 2014. *IDAHO*. [online] Extrait de: <http://cdn.internationalida1.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/04/IDAHO-EUROPE-web.pdf>
- Krejcova, M. (2015, 26 février) The value of LGBT equality in the workplace. *International News Intern*. Extrait de <http://www.glaad.org/>
- Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender Map, (2014, novembre) Paying an unfair price the financial penalty for being LGBT in America. *LGBT Map files*. Extrait de <http://www.lgbtmap.org/file/paying-an-unfair-price-full-report.pdf>

- Make the Road New York, (2010, Mai) Transgender Need Not Apply A Report on Gender Identity Job Discrimination. Pix Reports. Extrait de http://www.maketheroad.org/pix_reports/TransNeedNotApplyReport_05.10.pdf
- Nackphouminh, K. (2010, 10 décembre) État des lieux de la lutte pour l'égalité des droits et la non - discrimination des lesbiennes, Gays, Bi, Trans (LGBT) dans le monde du travail. Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des lesbiennes, Gays, Bi et Trans (LGBT). Extrait de <http://www.cgt.fr>
- Schembry, D. (2015, avril) La discrimination à l'encontre des personnes transgenres en Europe. *Conseil de l'Europe*. Extrait de : <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewPDF.asp?FileID=21630&lang=fr>
- U.S. Merit Systems Protection Board, (2014, Mai) Sexual orientation and the federal workplace. A Report to the President and Congress of the United States. Extrait de <http://www.mspb.gov>
<http://1.usa.gov/1kVRqZt>

DOSSIERS PRESSE ET CONFÉRENCES

- Bendery, J. (2015, 04 septembre) It Is Now Illegal For A Federal Contractor To Fire Someone For Being LGBT. *Huffington Post*. Extrait de <http://www.huffingtonpost.com>
- IDAHO, (2015). Breaking news: Portugal recognises May 17 as National Day against Discriminations. *IDAHO*. [online] Extrait de: <http://cdn.internationalida1.netdna-cdn.com>
- National Center for Transgender Equality, (2012) A Blueprint for Equality, A Federal Agenda for Transgender People. *National Center for Transgender Equality*. Extrait de: <http://www.transequality.org/>

ARTICLES ET OUVRAGES

- Human Rights Campaign, (2015). Stances of Faith on LGBT Issues: Roman Catholic Church. *Human Rights Campaign*. Extrait de <http://www.hrc.org/resources/stances-of-faiths-on-lgbt-issues-roman-catholic-church>
- Les Défenseurs des droits (2015). *L'homophobie au travail*. [online] Extrait de <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/fiches-thematiques/lhomophobie-au-travail>
- Tilcsik, A. (2011) Pride and Prejudice Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626. doi 10.1086/661653
- Sears & Mallory (2011) Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People. The Williams Institute. Extrait de: <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Sears-Mallory-Discrimination-July-20111.pdf>
- Eur-lex, (2010, novembre) Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. *Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000*. Extrait de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERVc10823>
- Toute l'Europe, (2001, 27 mai) Le mariage homosexuel en Europe. Extrait de <http://www.touteurope.eu/actualite/le-mariage-homosexuel-en-europe.html>
- Friedersdorf, C. (2014, 13 juin) Hillary Clinton's Gay-Marriage Problem. *The Atlantic*. Extrait de <http://www.theatlantic.com>
- Le Breton, M. (2014, 28 juin) « Gay pride pas facile de faire son "coming out", encore moins sur son lieu de travail », *Huffington Post*. Extrait de <http://www.huffingtonpost.com>

- Wong, G. (2014, 30 octobre) One job, two lives LGBT in the American workplace. *CNN*. Extrait de <http://edition.cnn.com/>
- Université de Minnesota, (2005, 24 novembre) Article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. *Bibliothèque de Droit de l'Université du Minnesota*. Extrait de <https://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/french/epcom18f.html>

Nous remercions vivement Marie SCHULLER pour sa précieuse contribution.

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

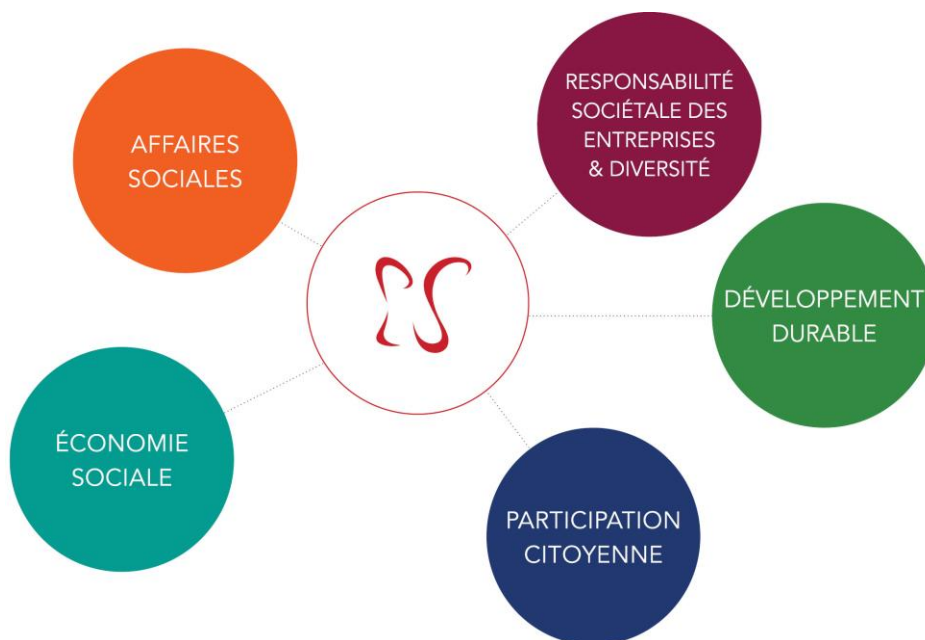
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *Outils numériques, big data et citoyenneté.* Sébastien Shulz, juillet 2016.
- *Revenu de base : une mise au point.* Sébastien Shulz, juin 2016.
- *L'économie collaborative : de l'enthousiasme à la vigilance.* Camille Mandel, juin 2016.
- *La grève est-elle démocratique ?* Sébastien Shulz, juin 2016.
- *La notion de volonté dans le champ de la RSE.* Sébastien Shulz, mai 2016.
- *Les coopératives en Europe.* Pauline Boivin, mai 2016.
- *L'économie sociale et solidaire en Europe.* Denis Stokkink et Pierre Perard, mai 2016.
- *Femmes et quota : la directive européenne à l'arrêt ?* Anna Métral, mai 2016. (1/2 série Femmes et quota)
- *Genre et crise économique : un impact inégalitaire.* Anna Métral, avril 2016.
- *Les réseaux de l'économie sociale et solidaire en Europe.* Pauline Boivin, mars 2016.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France.* PLS et SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie.* PLS et SMart, n°34, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes.* Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie.* Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France.* POUR LA SOLIDARITÉ et la Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016.
- *Jeunes NEET - Bonnes pratiques européennes en matière d'apprentissage.* Dans le cadre du projet ANEETS, juin 2016. (1/2 série Aneets)
- *Agir contre les violences faites aux femmes : guide pour les entreprises.* Dans le cadre du projet CARVE, juin 2016.
- *Femmes dans le management des PME : étude comparative.* Dans le cadre du projet GBPM, avril 2016.
- *Services à la personne, qualité des emplois et des services : rapport européen.* Dans le cadre du projet For Quality! mars 2016. (1/3 série For Quality!)

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

RSE & Diversité

La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte - nécessaire - par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de tous et toutes sur le marché du travail.

Le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Région bruxelloise et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes.

La Communauté LGTBQ s'inquiète à propos de l'avancée de ses droits alors que les mouvements conservateurs sont de plus en plus influents de part et d'autre de l'Atlantique. L'occasion pour le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ de revenir sur les discriminations subies par les personnes LGTBQ dans le milieu professionnel. Quelles sont-elles ? Que dit la loi ? Quelles différences entre l'UE et les États-Unis ?

En 1990, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a retiré l'homosexualité des troubles comportementaux. En 2015, le gouvernement fédéral américain autorise le mariage pour les couples homosexuels dans tous les États. À l'heure actuelle, le changement d'état civil pour les personnes transgenres est simplifié dans plusieurs pays. Autant d'avancées positives qui n'ont cependant pas totalement éradiqué les injustices que peuvent subir la Communauté LGTBQ (lesbiennes, gays, bisexuel-les, transgenres et Queer) au quotidien.

Le transgendérisme est toujours considéré comme un trouble mental par l'OMS, de nombreux pays condamnent encore l'homosexualité et parallèlement à la montée des extrémismes, les discours haineux envers ces minorités sont de plus en plus décomplexés.

Dans cette note d'analyse, nous nous intéresserons à la situation des personnes LGTBQ dans le monde du travail, garant de l'insertion sociale. Après avoir présenté l'avancée des législations quant à la lutte contre les discriminations dans le milieu professionnel, tant en Europe qu'aux États-Unis, nous nous pencherons sur la visibilité de la communauté LGTBQ. Pour finir, nous nous concentrerons sur le phénomène de « couverture » encore largement dominant dans les entreprises.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink