



Assemblée générale

Distr. générale
18 juillet 2024
Français
Original : anglais

Soixante-dix-neuvième session

Point 71 b) de l'ordre du jour provisoire**

Promotion et protection des droits humains :
questions relatives aux droits humains, y compris
les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif
des droits humains et des libertés fondamentales

Protéger et respecter les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes dans le cadre des activités des entreprises : s'acquitter des obligations et responsabilités découlant des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale, en application des résolutions [17/4](#) et [44/15](#) du Conseil des droits de l'homme, le rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (5 septembre 2024).

** [A/79/150](#).



Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Protéger et respecter les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes dans le cadre des activités des entreprises : s'acquitter des obligations et responsabilités découlant des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Résumé

Dans le présent rapport, qui est soumis à l'Assemblée générale en application des résolutions [17/4](#) et [53/3](#) du Conseil des droits de l'homme, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises examine les pratiques et les politiques afin de cerner les principaux problèmes et d'élaborer à l'intention des États et des entreprises des recommandations concrètes sur la protection et le respect des droits des personnes LGBTI+ dans le cadre des activités des entreprises, notamment en ce qui concerne l'accès à un recours effectif, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et au droit international des droits humains.

I. Introduction

A. Contexte et objectifs

1. Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises cherche à offrir aux États et aux entreprises des indications concrètes pour les aider à s'acquitter des obligations et responsabilités contractées au niveau international afin de lutter contre les violations des droits humains liées aux activités des entreprises auxquelles font face les personnes LGBTI¹. S'appuyant sur son précédent rapport au Conseil des droits de l'homme concernant la prise en compte des questions de genre dans la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en vue de la réalisation des droits des femmes et des filles, y compris les femmes transgenres et intersexes ([A/HRC/41/43](#)), le Groupe de travail donne dans le présent rapport des précisions sur ce que signifie une mise en œuvre intégrale des Principes directeurs tenant compte des questions de genre en élargissant le champ d'application de ces principes aux droits des personnes LGBTI+.

2. Le Groupe de travail passe en revue des pratiques et des politiques afin de cerner les principaux problèmes et de formuler à l'intention des États et des entreprises des recommandations concrètes sur la protection et le respect des droits des personnes LGBTI+ dans le cadre des activités des entreprises, en application des Principes directeurs, du droit international des droits humains et d'autres normes et orientations pertinentes.

3. Plus précisément, le rapport vise à expliciter ce que signifient la protection et le respect des droits des personnes LGBTI+ au titre des trois piliers des Principes directeurs : l'obligation incombant à l'État de protéger contre des atteintes ; la responsabilité des entreprises, y compris des investisseurs, de respecter les droits humains des personnes LGBTI+ ; l'accès à un recours effectif pour les personnes LGBTI+ victimes d'atteintes. Le rapport se termine par des recommandations, dans lesquelles le Groupe de travail souligne que la collaboration entre les États et les entreprises et le maintien d'un dialogue soutenu avec les personnes LGBTI+ et les organisations qui défendent leurs droits sont indispensables pour parvenir à des améliorations substantielles et durables.

4. Les droits humains des personnes LGBTI+ sont touchés de manière disproportionnée et différente par les activités des entreprises, notamment sur les plans de l'égalité et de la non-discrimination, ce qui entraîne de graves violations d'autres droits humains. Les personnes LGBTI+ sont confrontées à la discrimination, à la violence dans le monde du travail², au harcèlement, aux attaques et à la stigmatisation sur le lieu de travail, dans les médias sociaux, dans la publicité et dans le sport, et leur santé physique et mentale s'en ressent³. En outre, bien que la diversité sexuelle et la variance de genre et les rôles et identités qui y sont associés aient été de tout temps appréciés à leur juste valeur et respectés dans de nombreuses sociétés à travers le monde et tout au long de l'histoire, les personnes LGBTI+ se heurtent souvent à un environnement culturel, social et juridique hostile, ce qui a une incidence préjudiciable sur l'exercice de leurs droits humains dans le contexte des activités des entreprises⁴. Ces problèmes sont vécus de manière très différente par les membres de

¹ Le présent rapport porte sur toutes les personnes touchées par la violence et la discrimination liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression du genre ou aux caractéristiques sexuelles.

² [A/74/181](#), p. 5.

³ Voir [A/HRC/53/37](#).

⁴ Voir [A/78/227](#).

la communauté LGBTI+. La discrimination intersectionnelle⁵, avec des facteurs aggravants tels que la race, l'appartenance ethnique, le handicap, l'âge, le statut migratoire, la situation familiale, la nationalité, la religion, l'état de santé et la classe sociale, complique encore les difficultés auxquelles font face les personnes LGBTI+. Ainsi, selon une enquête réalisée en 2018 au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, 3 % des travailleuses et travailleurs LGBTI+ blancs ont été victimes de harcèlement physique ou d'agression au travail, contre 10 % des travailleuses et travailleurs LGBTI+ noirs ou issus d'une minorité ethnique⁶.

5. En raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre et de leurs caractéristiques sexuelles, les personnes LGBTI+ sont plus exposées à la pauvreté, ont plus de difficultés à obtenir un emploi et perçoivent des salaires inférieurs pour le même travail⁷. C'est pourquoi elles sont surreprésentées dans l'économie informelle⁸, confinées dans des emplois médiocres et obligées d'occuper dans certains secteurs économiques des fonctions stéréotypées⁹. En outre, les personnes LGBTI+ qui veulent créer leur propre entreprise se heurtent à des obstacles supplémentaires, notamment les difficultés d'accès au crédit et les préjugés de la clientèle¹⁰. Les personnes dont l'expression du genre s'écarte des normes sociétales sont très nombreuses à être victimes d'exclusion et de violence sur le plan professionnel ; l'accès à l'emploi et au financement leur est refusé et elles subissent des violences dans le secteur des services de santé, notamment l'évaluation psychiatrique et la stérilisation forcée, ainsi que des humiliations dans l'utilisation de toilettes et vestiaires réservés à chaque sexe ou le port d'uniformes genrés sur le lieu du travail¹¹. Elles sont particulièrement exposées aux atteintes aux droits humains lorsqu'elles sont contraintes de révéler leur nom et des précisions sur leur genre sans aucune mesure de protection¹². Les personnes LGBTI+ qui travaillent dans l'industrie du sexe sont particulièrement exposées à la violence, notamment au meurtre, aux sévices, aux mutilations et au viol¹³. Selon une enquête menée au Canada, 73 % des personnes transgenres interrogées sont victimes de harcèlement et de violence au travail, contre 46 % des femmes cisgenres¹⁴ et 38 % des hommes cisgenres¹⁵.

6. La discrimination structurelle et intersectionnelle à laquelle font face les personnes LGBTI+ est souvent mal comprise ou insuffisamment prise en compte par les États et les entreprises. Les croyances religieuses sont souvent invoquées pour attaquer les droits des personnes LGBTI+. Or le droit à la liberté de religion suppose qu'une personne est libre d'avoir et d'exprimer des convictions, religieuses ou non, et ne peut justifier la perpétuation de la discrimination à l'égard des personnes

⁵ L'intersectionnalité est un concept et une théorie selon lesquels le chevauchement des identités sociales peut aggraver les situations de discrimination et les formes concomitantes d'oppression.

⁶ Voir www.stonewall.org.uk/resources/lgbt-britain-work-report-2018.

⁷ Voir www.ilo.org/resource/brief/discrimination-work-basis-sexual-orientation-and-gender-identity-results.

⁸ Voir www.ilo.org/meetings-and-events/launch-ilo-document-inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and.

⁹ Voir www.hrc.org/resources/understanding-poverty-in-the-lgbtq-community.

¹⁰ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-ind-claude-baudoin.pdf et <https://lgbtq-economics.org/research/lgbtq-small-businesses-2021/>.

¹¹ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-minha-crianca-trans.pdf.

¹² Voir A/HRC/56/55/Add.1.

¹³ Voir www.nswp.org/sites/default/files/bp_homophobia_transphobia_impact_nswp_-_2018.pdf.

¹⁴ Le terme cisgenre décrit une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance, c'est-à-dire une personne qui n'est pas transgenre.

¹⁵ Voir www.learningtoendabuse.ca/research/national_survey_on_harassment_and_violence_at_work_in_canada/index.html.

LGBTI+ dans la fourniture de biens ou de services¹⁶. Bien que certaines entreprises aient prises des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité, la non-discrimination et l'inclusion, ces efforts découlent rarement de l'obligation des entreprises de respecter les droits humains. Les entreprises multinationales qui ont pris des mesures en faveur des personnes LGBTI+ n'ont pas toujours suivi la même ligne de conduite lorsqu'elles menaient des activités dans des juridictions où les actes sexuels entre personnes de même sexe étaient criminalisés, souvent par crainte de susciter des réactions négatives ou de s'exposer à des risques juridiques ou à des risques de réputation. Si de nombreux États ont adopté des mesures effectives pour lutter contre la discrimination fondée sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle sur le lieu de travail, peu a été fait pour prendre en compte les questions touchant les personnes LGBTI+ dans les mesures liées à la conduite responsable des entreprises.

7. La protection et le respect des droits des personnes LGBTI+ dans le contexte des activités des entreprises devraient être une priorité pour les États et les entreprises, non seulement parce que l'inclusion des personnes LGBTI+ favorise la croissance économique et la productivité des entreprises¹⁷, mais aussi parce que toutes les personnes ont les mêmes droits humains reconnus sur le plan international. Les droits des personnes LGBTI+ ne constituent pas une catégorie distincte de « droits spéciaux ». Pour que les personnes LGBTI+ puissent exercer pleinement leurs droits, il faut prendre des mesures visant à éliminer les obstacles structurels qui limitent ces droits et à faire respecter le droit des personnes LGBTI+ de bénéficier des mêmes protections et libertés que toute autre personne.

B. Méthode et champ

8. Le présent rapport s'appuie sur les communications écrites reçues de plus de 20 États, des entreprises, des acteurs de la société civile et des universitaires en réponse à l'appel à contributions lancé par le Groupe de travail¹⁸. Il s'appuie également sur des entretiens bilatéraux, ainsi que sur huit consultations régionales et huit consultations ciblées distinctes tenues avec des États, des organisations de la société civile, des entreprises et des syndicats.

9. Le rapport se fonde sur les rapports précédents du Groupe de travail, ainsi que sur les travaux pertinents des organes conventionnels des Nations Unies, des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales¹⁹, du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme²⁰ et des mécanismes régionaux de protection des droits humains²¹, du Programme des Nations Unies pour le développement²², de

¹⁶ Voir A/HRC/37/49.

¹⁷ Voir www.morganstanley.com/ideas/sustainable-investing-lgbtq-opportunities-demand ; www.forbes.com/sites/debtfreeguys/2018/08/14/the-1-trillion-marketing-executives-are-ignoring/?sh=144bd615a97f, www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/SAR/economic-costs-homophobia-lgbt-exclusion-india.pdf, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/>, et www.worldbank.org/en/region/eca/publication/economic-cost-of-exclusion-lgbti.

¹⁸ Voir www.ohchr.org/fr/calls-for-input/2024/call-input-working-groups-report-respecting-rights-lgbti-people-context.

¹⁹ Voir <https://uhri.ohchr.org/en/search-human-rights-recommendations?affectedPersons=8d3aac99-4e87-42fc-b334-a945e1dc4fb3>.

²⁰ <https://www.ohchr.org/fr/sexual-orientation-and-gender-identity>.

²¹ En particulier, les rapports sur les droits des personnes LGBTI de la Commission interaméricaine des droits de l'homme et les affaires de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et de la Cour européenne des droits de l'homme.

²² Voir www.undp.org/tag/lgbti.

l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)²³, de l'Organisation internationale du Travail (OIT)²⁴, y compris la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations²⁵, de la Banque mondiale²⁶, ainsi que de la société civile et des associations professionnelles.

10. Après avoir consulté la société civile, le Groupe de travail a décidé d'inclure dans le champ du présent rapport les personnes intersexes, qui subissent des répercussions analogues découlant des normes dominantes de la société en matière de sexe et de genre. Il note toutefois que les personnes intersexes ont également des besoins différents et propres à elles seules ; les questions qui préoccupent particulièrement les personnes intersexes sont les interventions médicales imposées de force et sous la contrainte, l'inégalité d'accès aux soins de santé et aux compétitions sportives, et l'absence de reconnaissance juridique des identités de genre²⁷.

II. Progrès et lacunes dans l'application des Principes directeurs

A. Le devoir de protection incombant à l'État

11. L'obligation des États de protéger les droits humains des personnes LGBTI+ relevant de leur juridiction est bien établie dans le droit international des droits humains. Toute personne, quelles que soient son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre ou ses caractéristiques sexuelles, a le droit de bénéficier des protections prévues par le droit international des droits humains.

12. Conformément aux Principes directeurs, les États doivent prendre les mesures qui s'imposent pour veiller à ce que toutes les entreprises menant des activités sur leur territoire ou dans leur juridiction respectent les droits des personnes LGBTI+. Cette obligation implique également : de s'abstenir de toute ingérence dans l'exercice des droits ; d'empêcher que des atteintes soient commises par les organismes publics et les fonctionnaires et par les entreprises ; d'ouvrir des enquêtes, d'offrir des voies de recours aux victimes et de sanctionner les atteintes lorsqu'elles se produisent. Les États ont également l'obligation de mettre en place des politiques, des lois, des règlements et des mécanismes d'arbitrage pour prévenir, punir et réparer toutes les formes de discrimination, de harcèlement et de violence à l'égard des personnes LGBTI+ en menant les enquêtes nécessaires. En outre, les États doivent veiller à ce que les autres lois et politiques n'entravent pas le respect des droits humains par les entreprises, mais le favorisent, afin d'assurer la cohérence des politiques. À cette fin, il faut que toutes les administrations et institutions publiques, y compris au niveau infranational, soient informées des droits des personnes LGBTI+ et agissent d'une manière compatible avec les obligations de l'État en matière de droits humains²⁸. En outre, les États doivent fournir des orientations effectives aux entreprises pour que

²³ Voir www.oecd.org/fr/publications/over-the-rainbow-the-road-to-lgbti-inclusion_8d2fd1a8-en.html.

²⁴ Voir www.ilo.org/publications/inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and-queer-lgbtq.

²⁵ Voir www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-regular-supervision/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-experts-application-conventions-and-recommendations-ceacr.

²⁶ Voir www.worldbank.org/fr/topic/sexual-orientation-and-gender-identity.

²⁷ Voir A/HRC/55/L.9 et www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/ohchr-technical-note-human-rights-intersex-people-human-rights.

²⁸ Principe 8.

celles-ci respectent les droits des personnes LGBTI+, y compris lorsqu'elles mènent des activités dans d'autres juridictions²⁹, et prendre des mesures plus rigoureuses pour protéger les personnes LGBTI+ contre les atteintes aux droits humains commises par des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux, qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics³⁰ ou avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales³¹.

13. La présente section donne un aperçu des lacunes importantes dans la protection des droits des personnes LGBTI+, l'accent étant mis sur les lois et politiques discriminatoires, comme celles qui criminalisent les actes sexuels consensuels entre personnes de même sexe ou qui ne reconnaissent pas le droit légal à l'auto-identification. Ces cadres portent atteinte aux droits des personnes LGBTI+, y compris dans le contexte des activités des entreprises. Les États peuvent promouvoir les droits des personnes LGBTI+ au moyen de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains, de lois sur la diligence raisonnable en matière de droits humains, de mesures d'incitation visant les entreprises et de la diplomatie économique. Le Groupe de travail examine ces difficultés et ces possibilités afin d'aider les États à s'acquitter de leur devoir de protection des droits des personnes LGBTI+, conformément aux Principes directeurs.

1. Les lois et politiques discriminatoires et non inclusives à l'égard des personnes LGBTI+

14. De nombreuses constitutions nationales contiennent des clauses générales de non-discrimination ou énoncent certaines mesures de protection, mais seules quelques-unes protègent explicitement contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (12 États), l'identité de genre (5 États) ou l'expression de genre (1 État). La protection contre la discrimination fondée sur les caractéristiques sexuelles n'est inscrite dans aucune constitution nationale³², bien que 18 États offrent une protection juridique sous une forme ou une autre contre l'intervention médicale sans consentement³³.

15. Dans beaucoup d'États, il n'y a pas de protections juridiques contre la discrimination en matière d'emploi. Seuls 77 États ont pris des dispositions contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation sexuelle. Parmi ces États, et quelques autres, 46 ont pris des dispositions contre la discrimination fondée sur l'identité de genre, 20 des dispositions contre la discrimination fondée sur l'expression de genre et 17 des dispositions contre la discrimination fondée sur les caractéristiques sexuelles³⁴. Il n'est souvent possible de protéger les personnes vivant en couple homosexuel contre la discrimination dans l'accès aux prestations auxquelles peuvent prétendre les couples hétérosexuels qu'en reconnaissant leur

²⁹ Principes 2 et 3.

³⁰ Principe 4.

³¹ Principe 6.

³² Voir <https://database.ilga.org/constitutional-protection-lgbti>.

³³ Voir https://ilga.org/wp-content/uploads/2024/02/ILGA_World_Intersex_Legal_Mapping_Report_2023.pdf.

³⁴ Ibid.

union³⁵ ; toutefois, environ 85 % des États Membres ne reconnaissent pas légalement ces unions³⁶.

2. Les personnes LGBTI+ et la criminalisation

16. Les actes sexuels consensuels entre personnes de même sexe sont érigés en délit dans 61 États. Les personnes LGBT sont souvent visées par d'autres lois pénales vagues, telles que les lois contre la « débauche », la « pornographie », l'« immoralité » ou la « prostitution », malgré l'absence d'interdictions explicites³⁷. Les femmes transgenres sont souvent prises pour cible et poursuivies en vertu de lois qui criminalisent le travail du sexe ou le « vagabondage ». Non seulement ces lois aggravent les risques pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, mais elles exposent également les entreprises à des responsabilités juridiques et rendent plus difficiles pour celles-ci de respecter les droits des personnes LGBT.

17. Les différences dans la manière dont les États reconnaissent les droits des personnes LGBTI+ posent des problèmes aux entreprises qui mènent des activités dans diverses juridictions. En outre, dans les États où les personnes LGBT font l'objet de sanctions pénales, les entreprises peuvent hésiter à appliquer leurs propres politiques et les règlements de leur État d'origine.

18. Bien que la dépénalisation ne suffise pas à protéger les personnes contre la violence et la discrimination, les réformes juridiques visant à supprimer la législation discriminatoire (en particulier les lois pénales) sont une affirmation forte et peuvent ouvrir la voie à des changements institutionnels plus larges et à une évolution des perspectives sociétales et favoriser ainsi une plus grande acceptation des personnes LGBTI+ et le respect de leurs droits³⁸.

3. La protection des personnes LGBTI+ contre la discrimination en matière d'emploi

19. Plusieurs États ont pris des mesures pour protéger les droits des personnes LGBTI+ dans le contexte des activités des entreprises, bien que ces efforts se limitent principalement à la lutte contre la discrimination en matière d'emploi ou à la réduction de l'exclusion. Ainsi, en Inde, la loi de 2019 sur les personnes transgenres (protection des droits) interdit la discrimination à l'égard des personnes transgenres et intersexes dans le secteur privé. L'Australie a mis en place une législation antidiscriminatoire qui protège les personnes intersexes contre la discrimination dans le domaine de l'emploi et dans d'autres domaines de la vie publique³⁹. En France, l'adoption de la loi n° 2013-404 de 2013 a été suivie de l'ajout au Code du travail d'un nouvel article (art. L1132-3-2), qui dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé, en raison

³⁵ Voir : [CCPR/C/78/D/941/2000](#), par. 10.4 ; [CCPR/C/MUS/CO/5](#), par. 10 ; [CCPR/C/BGR/CO/4](#), par. 12 a) ; [CCPR/C/HUN/CO/6](#), par. 20 a) ; [CEDAW/C/VEN/CO/9](#), par. 54 ; [CEDAW/C/LTU/CO/6](#), par. 45 a) ; [CEDAW/C/MCO/CO/1-3](#), par. 46 b) ; [A/73/152](#), par. 77 ; [A/HRC/41/33/Add.1](#), par. 24. Voir également le principe 24 des Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

³⁶ Voir https://ilga.org/wp-content/uploads/2023/11/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2020.pdf et <https://database.ilga.org/same-sex-marriage-civil-unions>.

³⁷ Voir <https://database.ilga.org/criminalisation-consensual-same-sex-sexual-acts>.

³⁸ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf.

³⁹ Sex Discrimination Amendment (Sexual Orientation, Gender Identity and Intersex Status) Act 2013 [loi de 2013 modifiant la loi sur la discrimination sexuelle (orientation sexuelle, identité de genre et statut intersex)].

de son orientation sexuelle, une mutation dans un État où l'homosexualité constitue un délit.

20. Certains États ont adopté des actions positives afin de briser l'engrenage de l'exclusion, en particulier des personnes transgenres⁴⁰. En Argentine, la loi n° 27.636 de 2021 dispose que les personnes transgenres doivent occuper au moins 1 % des postes du secteur public⁴¹. L'Uruguay recourt également aux quotas pour promouvoir les droits des personnes transgenres sur le marché du travail⁴².

21. La Commission fédérale de contrôle des opérations de bourse des États-Unis exige que les sociétés cotées au Nasdaq comptent dans leur conseil d'administration au moins une personne s'identifiant comme femme et au moins une personne s'identifiant comme membre d'une minorité sous-représentée ou de la communauté LGBTQ+, ou expliquent pourquoi elles n'en comptent pas⁴³.

22. Les initiatives publiques de promotion de l'égalité des genres et la non-discrimination qui exigent des employeurs qu'ils communiquent des données de genre concernant leur personnel doivent toujours respecter les principes de respect de la vie privée et de confidentialité, d'auto-identification, « ne pas nuire », de participation, d'impartialité, de transparence et de responsabilité.

4. Les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains

23. Les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains devraient donner la priorité à l'inclusion des groupes les plus exposés et les plus marginalisés, notamment les personnes LGBTI+. À l'heure actuelle, dans nombre de ces plans d'action, les droits des personnes LGBTI+ ne sont pas suffisamment pris en compte. Toutefois, certains États, dont l'Argentine⁴⁴ et le Pérou⁴⁵, ont pris dans leurs plans d'action nationaux des engagements explicites en faveur des droits des personnes LGBTI+. Le plan d'action national de l'Italie se distingue également par les mesures ciblées qu'il est prévu d'appliquer entre 2021 et 2026 pour encourager les entreprises italiennes à adopter des règles interdisant les comportements discriminatoires envers les personnes LGBTI+⁴⁶.

5. La législation relative à la diligence raisonnable en matière de droits humains

24. Les États et les organisations régionales mettent en place de plus en plus de régimes législatifs visant à encourager ou à obliger les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains. Il convient d'en profiter pour édicter explicitement comme règle la prise en compte des questions de genre par l'inclusion des personnes LGBTI+. Au Royaume des Pays-Bas, le projet de loi sur la conduite responsable et durable des entreprises internationales inclut la discrimination et d'autres préjudices qui se produisent dans la chaîne d'approvisionnement au nombre des effets préjudiciables sur les droits humains et les droits du travail⁴⁷. La loi allemande sur les obligations de diligence raisonnable des

⁴⁰ Voir www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/transdesca-en.pdf.

⁴¹ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-argentina.docx.

⁴² Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf.

⁴³ Voir www.sec.gov/files/rules/sro/nasdaq/2021/34-92590.pdf.

⁴⁴ Voir www.dpn.gob.ar/documentos/LNB_informe_final_2023.pdf.

⁴⁵ Voir <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Peru-2021-2025-English.pdf>.

⁴⁶ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-italy.pdf.

⁴⁷ Voir www.mvoplatfom.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf.

entreprises dans les chaînes d’approvisionnement dispose qu’un risque d’atteinte aux droits humains peut survenir lorsqu’il existe une probabilité suffisante que l’interdiction de l’inégalité de traitement au travail, par exemple en raison de l’orientation sexuelle, de l’âge et du sexe, soit enfreinte (article 2, par. 2, point 7)⁴⁸. Par ailleurs, la directive de l’Union européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité dispose que les entreprises pourraient devoir prendre en considération des normes supplémentaires pour tenir compte des facteurs intersectionnels, y compris le genre, et prêter une attention particulière à toute incidence négative particulière sur les personnes susceptibles d’être exposées à un risque accru en raison de leur marginalisation, de leur vulnérabilité ou d’autres circonstances⁴⁹.

6. Les orientations et incitations pour les entreprises

25. Les États devraient également fournir aux entreprises des orientations sur la manière de respecter les droits humains, y compris lorsqu’elles mènent des activités dans des contextes discriminatoires. Comme suite à l’adoption par l’Ouganda de la loi contre l’homosexualité, les États-Unis ont diffusé aux entreprises un avis mettant en garde contre les risques juridiques et opérationnels liés aux activités commerciales en Ouganda et rappelant les lois antidiscriminatoires des États-Unis applicables aux marchés fédéraux⁵⁰. Au Japon, comme suite aux récents événements, les administrations locales ont activement collaboré avec le secteur privé pour encourager l’utilisation de certificats de partenariat pour les couples de même sexe⁵¹.

26. Les États sont encouragés à inciter les entreprises à s’acquitter de l’obligation de respecter les droits des personnes LGBTI+. Au Mexique, le Ministère du travail et de la protection sociale décerne le prix de l’inclusivité aux entreprises qui défendent l’égalité des chances en matière d’emploi, l’inclusion et la non-discrimination, pour les personnes en situation de vulnérabilité⁵².

7. La diplomatie économique

27. Les missions commerciales sont un outil important en matière de promotion des exportations et de diplomatie commerciale ; elles permettent aux exportateurs potentiels de mieux comprendre les marchés étrangers et d’entrer en contact avec des acheteurs étrangers. Certains États ont cherché à intégrer la promotion des entreprises LGBTI+ dans les missions commerciales officielles. Par exemple, au Canada, avec le soutien du Service des délégués commerciaux, les entreprises appartenant à des personnes bispirituelles⁵³, lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers et intersexes trouvent des débouchés grâce aux programmes de diversité des fournisseurs et aux missions commerciales⁵⁴. En 2019, le Ministère des affaires étrangères, du Commonwealth et du développement du Royaume-Uni a organisé une

⁴⁸ Voir www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile.

⁴⁹ Voir <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>.

⁵⁰ Voir www.state.gov/uganda-business-advisory.

⁵¹ Voir www.ohchr.org/en/documents/country-reports/ahrc5655add1-visit-japan-report-working-group-issue-human-rights-and.

⁵² Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf.

⁵³ Certaines personnes autochtones emploient le terme « bispiritualité » pour décrire une identité sexuelle, spirituelle ou de genre incarnée tout à la fois par l’esprit masculin et l’esprit féminin.

⁵⁴ Voir www.international.gc.ca/world-monde/stories-histoires/2018/diversification-success.aspx?lang=fr.

mission commerciale pour les créateurs d'entreprises LGBT et amené des entreprises britanniques aux États-Unis afin de stimuler la croissance des entreprises LGBT⁵⁵.

8. Les liens entre l'État et les entreprises

28. Lorsqu'il agit en tant qu'acteur économique, notamment dans le cadre de marchés publics, dans des entreprises lui appartenant ou contrôlées par lui, ou lorsqu'il fournit un soutien et des services conséquents à des entreprises, l'État devrait prendre des mesures supplémentaires pour garantir la protection et le respect des droits des personnes LGBTI+, notamment en exigeant des entreprises en question qu'elles exercent une diligence raisonnable en matière de droits humains. En Argentine, la loi n° 27.636 dispose que l'État privilégie l'achat d'intrants et de fournitures auprès des entreprises qui emploient des personnes transgenres. Aux États-Unis, la Californie a officiellement rendu obligatoire l'inclusion des entreprises LGBT certifiées dans les marchés passés avec sa commission des services publics de distribution⁵⁶. Le Massachusetts s'est fixé pour objectif de faire en sorte que les organismes de l'État achètent pour 18 millions de dollars à des entreprises détenues par des personnes LGBTI+⁵⁷, et a conçu une carte interactive en ligne⁵⁸ pour faciliter le recensement de partenaires commerciaux diversifiés et certifiés pour les organismes de l'État, les villes, les municipalités, les soumissionnaires principaux et les entrepreneurs.

B. La responsabilité des entreprises de respecter les droits humains

29. Dans le cadre de leurs activités directes ou de leurs relations d'affaires, les entreprises doivent éviter de causer des atteintes aux droits humains des personnes LGBTI+ ou de contribuer ou d'être associées à de telles atteintes⁵⁹. Les exemples suivants montrent comment les entreprises peuvent être impliquées dans des atteintes aux droits humains des personnes LGBTI+ :

- a) Demander aux travailleurs LGBTI+ de faire leur travail dans un lieu où leurs droits ne sont pas reconnus ou où la violence ou la discrimination risquent de s'exacerber à leur égard, y compris s'ils veulent obtenir une promotion ;
- b) Ne pas tenir compte de la situation d'un ménage homosexuel dans la détermination du congé et des prestations parentaux ;
- c) Collecter et stocker des informations sensibles ou personnelles au-delà de ce qui est légalement requis ou d'une manière qui pourrait exposer les personnes LGBTI+ à des persécutions de la part de gouvernements ;
- d) Communiquer des données aux forces de l'ordre et aux organismes publics sans demander des motifs juridiques ;
- e) Mener des activités commerciales avec un gouvernement ou une autre entreprise qui ont adopté et appliqué des politiques discriminatoires à l'égard des personnes LGBTI+.

⁵⁵ Voir www.gov.uk/government/news/uks-first-lgbtq-founders-trade-mission-kicks-off-americas-wide-love-is-great-campaign.

⁵⁶ Voir <https://nglcc.org/programs-initiatives/policy-advocacy/statewide-local-lgbt-supplier-diversity-initiatives/>.

⁵⁷ Voir www.mass.gov/news/healey-driscoll-administration-expands-state-spending-benchmarks-to-lgbt-and-disability-owned-businesses.

⁵⁸ Voir www.mass.gov/info-details/sdo-certified-diverse-business-dashboard.

⁵⁹ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciples_businesshr_en.pdf.

30. Des progrès ont été enregistrés au sein des entreprises, comme en témoignent l'adoption de politiques non discriminatoires mentionnant explicitement l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles, l'octroi de prestations aussi bien aux partenaires de même sexe qu'aux partenaires de sexes différents⁶⁰ et la création de groupes de ressources pour les employés LGBTI+. Ces progrès ont été largement favorisés par plusieurs initiatives multipartites⁶¹. En outre, les chambres de commerce nationales LGBTI+ ont contribué à élargir les débouchés économiques et à promouvoir la cause des personnes LGBTI+ et leurs entreprises⁶².

31. Beaucoup des initiatives menées par les entreprises tendent à mettre l'accent sur l'incidence positive que les entreprises peuvent avoir sur les personnes LGBTI+, plutôt que sur l'obligation incombant aux entreprises de respecter les droits des personnes LGBTI+. La plupart des initiatives ne portent que sur le lieu de travail ; moins nombreuses sont celles qui visent à faire respecter les droits des personnes LGBTI+ sur le marché du travail, dans les localités où les entreprises mènent des activités et dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises⁶³. Au cours des consultations, le Groupe de travail a entendu des préoccupations concernant la pratique des deux poids deux mesures de certaines sociétés transnationales qui n'appliquent pas les directives adoptées au siège concernant le respect des droits des personnes LGBTI+ dans le cadre des activités menées dans des lieux où le climat juridique ou culturel est hostile aux personnes LGBTI+. Un autre point préoccupant est qu'aucune distinction n'est faite entre les différents groupes au sein de la communauté LGBTI+ pour traiter les problèmes propres à chaque groupe, et qu'il n'y a pas de suivi pour évaluer l'efficacité des mesures visant à faire respecter les droits des personnes LGBTI+. En outre, les mesures visant à faire respecter les droits des personnes LGBTI+ relèvent généralement de la responsabilité de l'équipe chargée de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, qui ne fait souvent pas partie des départements stratégiques, ce qui signifie qu'elles ne sont pas appliquées dans l'ensemble de l'entreprise.

32. Au cours des consultations, les entreprises ont fait part de certaines difficultés qu'elles avaient à promouvoir les mesures visant à faire respecter les personnes LGBTI+, notamment les conflits potentiels avec les « valeurs traditionnelles » dans les lieux où elles mènent des activités, qui entraînent des risques de représailles et de réaction brutale. Les petites et moyennes entreprises se heurtent à un surcroît de difficultés, notamment en termes de compréhension et de capacités. En revanche, elles peuvent être plus flexibles et moins exposées aux pressions des gouvernements, aussi ont-elles pris davantage de mesures dans certains contextes, notamment en Afrique, comme le Groupe de travail l'a appris au cours des consultations.

33. Dans ses orientations sur les questions de genre, le Groupe de travail a exhorté les entreprises à s'engager publiquement à respecter les droits humains des femmes, notamment des femmes transgenres, des femmes intersexes et des lesbiennes, et à prendre en compte explicitement les questions de genre dans toutes les étapes de la

⁶⁰ Voir www.reuters.com/article/us-global-lgbt-parental-leave/gay-fathers-receive-less-parental-leave-than-other-couples-study-idUSKCN1VQ0EX/.

⁶¹ Partnership for Global LGBTIQ+ Equality, International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, Open For Business, Human Rights Campaign, Outright International, Stonewall, campagnes « libres et égaux » des Nations Unies, Philippine Financial & Inter-Industry Pride, Community Business in Hong Kong, The Other Foundation et South African LGBT+ Management Forum.

⁶² Voir <https://nglcc.org/our-network/nglcc-global/>.

⁶³ Voir www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2023/Recursos/Diagn%C3%B3stico%20de%20la%20situaci%C3%B3n%20actual%20sobre%20pol%C3%ADticas%20de%20inclusi%C3%B3n%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n.pdf.

procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains. Dans les normes de conduite à l'intention des entreprises pour la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+⁶⁴, il est recommandé aux entreprises d'observer les cinq normes suivantes : respecter les droits humains dans leurs activités et opérations, leurs produits et services et leurs relations commerciales, notamment en exerçant une diligence raisonnable, en élaborant des politiques et en prenant des mesures correctives ; éliminer la discrimination sur le lieu de travail ; instaurer un climat positif sur le lieu de travail ; prévenir les violations des droits humains des personnes LGBTI+ dans l'écosystème de l'entreprise, y compris des fournisseurs ou distributeurs LGBTI+ ou de la clientèle LGBTI+ ; agir dans la sphère publique en usant de leur influence pour faire cesser les violations des droits humains dans les pays où elles mènent des activités. L'outil d'analyse des lacunes appelé LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool aide les entreprises à évaluer les progrès qu'elles ont accomplis dans l'application des normes susmentionnées⁶⁵.

34. Pour remédier aux lacunes, éviter le « lavage arc-en-ciel »⁶⁶ et respecter pleinement les droits des personnes LGBTI+ dans toutes leurs activités, les entreprises devraient : élaborer des directives en matière de droits humains et de lutte contre la discrimination ou, si elles l'ont déjà fait, actualiser ces directives ; mener une procédure complète de diligence raisonnable en matière de droits humains tenant compte des questions de genre ; offrir réparation si elles ont causé ou contribué à causer des effets préjudiciables (voir la section C ci-dessous sur l'accès aux voies de recours). Étant donné la difficulté pour les entreprises de mener des activités dans des juridictions où les personnes LGBTI+ font l'objet de mesures discriminatoires en respectant les droits de ces personnes, des mesures adaptées à chaque contexte doivent être prises.

1. Engagement public des entreprises

35. Il importe que l'engagement de respecter les droits des personnes LGBTI+ soit pris publiquement au plus niveau pour garantir que les mesures appropriées sont adoptées au niveau opérationnel. De plus en plus d'entreprises adoptent des politiques en matière de droits humains, mais les personnes LGBTI+ y sont rarement mentionnées. Les entreprises élaborent de plus en plus de directives relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, mais omettent largement de mentionner les droits humains et les Principes directeurs. Par exemple, la société Orange a mis en place un cadre global pour la protection des personnes LGBTI+ au sein de ses effectifs ; Orange Pologne s'en est servi pour signer une déclaration de soutien à la communauté LGBTQ+ dans le pays et pour prendre des mesures concrètes visant à respecter les droits des personnes LGBTI+ et à œuvrer publiquement à les promouvoir.

2. Exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits humains tenant compte des problèmes des personnes LGBTI+

36. Le Groupe de travail a reçu peu d'informations concernant des procédures complètes de diligence raisonnable en matière de droits humains qui mettent l'accent sur les conséquences subies par les personnes LGBTI+. Le devoir de précaution en matière de droits humains suppose une gestion permanente des risques visant à cerner, à prévenir et à atténuer les effets préjudiciables des activités de l'entreprise sur les droits humains et à en rendre compte.

⁶⁴ Voir www.unfe.org/sites/default/files/documents/Normes-mondiales-de-conduite-a-%CC%80-l%E2%80%99intention-des-entreprises-1.pdf.

⁶⁵ Voir www.global-lgbti.org/gapanalysistool.

⁶⁶ Ou « lavage en rose » : exploitation des questions LGBTI+ à des fins commerciales sans respect effectif et général des droits des personnes LGBTI+.

37. Pour garantir que les problèmes des personnes LGBTI+ sont dûment pris en compte, l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits humains doit tenir compte des questions de genre, une attention particulière devant être accordée notamment aux activités suivantes :

a) Entreprendre une consultation sérieuse

38. Il importe de tenir un dialogue avec les personnes LGBTI+ susceptibles d'être touchées par les activités de l'entreprise et avec les organisations qui défendent leurs droits, y compris lors de la consultation de certains groupes, comme les communautés autochtones. Il convient d'associer un large éventail de parties prenantes à ces consultations afin de cerner les questions prioritaires et les effets différenciés liés aux personnes LGBTI+. Toutefois, les personnes et les travailleurs et travailleuses LGBTI+ peuvent se sentir intimidés ou exposés à des risques par ces consultations. C'est pourquoi il est recommandé d'obtenir l'aide des organisations défendant les droits des personnes LGBTI+ afin de trouver la meilleure façon de recueillir et de protéger les informations – par exemple au moyen d'enquêtes anonymes, de questionnaires, de réunions virtuelles ou en personne – et de savoir avec qui il faut dialoguer, y compris au niveau de la localité dans laquelle l'entreprise mène ses activités. Les entreprises peuvent également demander à des tiers d'animer les consultations avec les personnes LGBTI+⁶⁷. Par exemple, lorsque la société Procter & Gamble a lancé une campagne publicitaire en Inde mettant en scène une mère indienne transgenre et sa fille, elle a travaillé en étroite collaboration avec des personnes transgenres pour veiller à ce que le ton soit authentique et conforme à la manière dont la communauté souhaite être représentée.

b) Chercher à comprendre le contexte

39. Il importe de procéder périodiquement à une évaluation générale de l'incidence des activités de l'entreprise sur les personnes LGBTI+, notamment avant d'entrer sur un nouveau marché et de manière suivie. Cette évaluation doit viser à recenser les lois et règlements susceptibles d'empêcher l'entreprise de respecter les droits des personnes LGBTI+, ainsi que les tendances à la discrimination sociétale dues, par exemple, à l'opinion publique, aux normes culturelles et à la religion, de façon à prendre en compte les réalités vécues par les personnes LGBTI+ sur place⁶⁸. Il convient d'intensifier le devoir de précaution en matière de droits humains dans les cas où, en plus d'une législation régressive, les taux de violence, d'hostilité et d'exclusion sont élevés, comme peuvent le montrer les enquêtes locales ou les initiatives de collecte de données. Les profils de pays de Human Rights Watch⁶⁹, la base de données mondiale de l'Association internationale des personnes lesbiennes et gays⁷⁰ et les Stonewall Global Workplace Briefings⁷¹ aident à comprendre la situation dans certains pays. Il serait indiqué de collaborer avec d'autres entreprises ou avec des associations professionnelles pour mener conjointement de telles évaluations.

c) Collecter et gérer les données de manière sûre et confidentielle

40. Les données sont essentielles pour comprendre les effets ressentis par chacun des différents groupes de la communauté LGBTI+ et les facteurs intersectionnels, et pour recenser les parties prenantes. Toutefois, une mauvaise gestion des données peut

⁶⁷ Voir <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Voir www.hrw.org/video-photos/interactive/2021/04/23/country-profiles-sexual-orientation-and-gender-identity.

⁷⁰ Voir <https://database.ilga.org/>.

⁷¹ Voir www.stonewall.org.uk/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace/resources-global-lgbtq-workplace-inclusion/global-workplace-briefings.

conduire à la surveillance, au harcèlement et à la persécution par les pouvoirs publics et accroître la stigmatisation et la discrimination⁷². Les entreprises doivent donc recueillir et gérer les données selon une approche fondée sur les droits humains, dans le respect des principes d'auto-identification, de participation, de transparence, de respect de la vie privée, de confidentialité et de responsabilité⁷³. Les entreprises doivent avoir des directives et des mécanismes bien définis en matière de non-discrimination et de confidentialité, qui indiquent les protections qui ont été mises en place et la manière dont les données collectées seront utilisées et gardées confidentielles⁷⁴. La collecte des données doit être effectuée de manière à permettre aux entreprises de comprendre les besoins particuliers et les vécus de divers groupes, mais il convient de recueillir seulement les renseignements nécessaires. Lorsqu'il existe un risque que les pouvoirs publics demandent que les données recueillies leur soient communiquées, les entreprises doivent, à titre exceptionnel, envisager de ne pas collecter ces informations. IBM a mis en place une procédure d'auto-identification volontaire qui permet aux membres de son personnel dans plus de 40 pays d'indiquer leur orientation sexuelle et identité de genre dans leurs dossiers⁷⁵. Une méthode analogue a été adoptée par Freshfields Bruckhaus Deringer, afin de parvenir à une représentation plus diversifiée au sein de l'entreprise et de remédier aux disparités salariales touchant les personnes LGBTQ+⁷⁶.

d) Consulter les syndicats

41. Certains syndicats ont fait un travail considérable pour défendre les droits des travailleurs et travailleuses LGBTI+⁷⁷. Par exemple, la Confédération syndicale internationale a adopté la Charte de solidarité des syndicats mondiaux avec les travailleurs et travailleuses LGBTI+⁷⁸, dans laquelle est inscrit l'engagement mondial de veiller à ce que les travailleurs et travailleuses LGBTI+ exercent leurs droits humains fondamentaux dans la société et dans le monde du travail. Le Groupe de travail a constaté toutefois que les personnes LGBTI+ sont souvent sous-représentées dans les syndicats. Les entreprises devraient consulter les syndicats⁷⁹ et mettre en place des accords pour respecter les droits et les besoins des travailleurs et des travailleuses LGBTI+, établis notamment au moyen de la négociation collective et conformément aux orientations élaborées par les syndicats⁸⁰. Par exemple, IKEA a conclu une convention collective inclusive avec la Confédération néerlandaise des syndicats afin de réduire les différences entre membres du personnel au sein de l'entreprise, notamment en accordant un congé payé aux personnes transgenres qui

⁷² Voir A/HRC/41/45.

⁷³ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/Report_on_data_summary.pdf et www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf.

⁷⁴ Voir www.americanprogress.org/article/how-to-collect-data-about-lgbt-communities/.

⁷⁵ Voir www.umass.edu/employmentequity/collecting-lgbt-data-diversity-initiating-self-id-ibm.

⁷⁶ Voir www.freshfields.de/unsere-kanzlei/responsible-business/diversity-and-inclusion/our-five-year-diversity-plan/ et www.freshfields.com/495ed6/globalassets/about-us/rb/report-pdfs/gender-pay-gap-report-2024.pdf.

⁷⁷ Voir www.ilo.org/meetings-and-events/launch-ilo-document-inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and.

⁷⁸ Voir www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_unions_lgbti_charter_fr.pdf.

⁷⁹ Voir www.ilo.org/publications/inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and-queer-lgbtq.

⁸⁰ Voir www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/09/2021-Bargaining-demands-for-LGBTI-workers-rights-and-Glossary.pdf et <https://congresdutravail.ca/guide-de-negociation-collective-pour-les-lgbtqi/>.

subissent un changement chirurgical de sexe, conformément à la liste de contrôle arc-en-ciel de la Confédération concernant les conventions collectives⁸¹.

e) Analyser la mesure disproportionnée dans laquelle les atteintes aux droits humains qui découlent des activités des entreprises touchent les groupes victimes de la discrimination et de l'inégalité

42. Lors de ses consultations, le Groupe de travail a appris que les questions touchant les personnes LGBTI+ pouvaient ne pas être prises en compte dans la procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains parce que les incidences subies par ces personnes étaient jugées peu graves. Les Principes directeurs indiquent clairement que les entreprises ne doivent pas se préoccuper seulement des problèmes les plus évidents touchant les droits humains et ne tenir aucun compte des autres problèmes qui risquent de se poser ; les entreprises doivent accorder dûment l'attention aux problèmes subis par les personnes LGBTI+. La vulnérabilité et l'inégalité systémique doivent être prises en compte dans l'examen de toutes les questions relatives aux droits humains qui sont considérées comme prioritaires, et les effets particuliers et différents subis par les personnes LGBTI+ doivent être analysés⁸².

f) Nouer des liens de collaboration et de partenariat

43. Les entreprises devraient chercher à collaborer avec d'autres entreprises et des associations professionnelles, afin de mettre en commun les pratiques et d'exercer ensemble une influence, y compris sur les pouvoirs publics et les fournisseurs. En particulier, les petites et moyennes entreprises devraient chercher à obtenir l'aide de leurs clients et des associations professionnelles pour s'informer sur les normes internationales relatives aux personnes LGBTI+ et les outils pratiques qui leur permettraient de se conformer aux politiques de diversification des fournisseurs et aux clauses contractuelles touchant le respect des droits des personnes LGBTI+. Les entreprises devraient également faire appel aux experts en la matière, tels que les organisations de défense des droits des personnes LGBTI+ et les universitaires⁸³. Ces liens de partenariat et de collaboration sont également indispensables pour faire face aux représailles ou aux réactions hostiles que les entreprises peuvent susciter en défendant les droits des personnes LGBTI+. Par exemple, Grindr s'est associé avec Article 19 pour mieux protéger les personnes LGBTI+ qui utilisent l'application au Moyen-Orient, dans le Golfe et en Afrique du Nord contre le harcèlement policier et l'emprisonnement⁸⁴.

g) Exercer des pressions sur les entreprises détenues

44. Les entités financières devraient chercher à savoir où les droits des personnes LGBTI+ sont les plus menacés dans leurs portefeuilles et exercer des pressions sur les entreprises détenues, notamment en veillant à ce que ce sujet figure à l'ordre du jour du conseil d'administration et en votant contre la rémunération ou la nomination de membres du conseil d'administration si le sujet n'est pas suffisamment abordé⁸⁵. Par exemple, sur proposition d'actionnaires, Trillium Asset Management a obtenu d'une entreprise qu'elle modifie sa politique d'égalité des chances en matière

⁸¹ Voir www.fnv.nl/getmedia/72cd5ccf-808a-4567-9aed-1bc610b00195/230182-fnv-rb-checklist-web-corENG.pdf.

⁸² Voir www.biicl.org/documents/151_hrdd_and_systemic_inequalities_event_report_final_v3.pdf et <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>.

⁸³ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/Minding-Corporate-Gap.pdf.

⁸⁴ Voir www.article19.org/resources/article-19-partners-grindr-improve-protection-lgbt-users/.

⁸⁵ Voir <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/65c65f7345660d2da9686d12/170>.

d'emploi afin de protéger tous les membres du personnel, y compris les personnes LGTBI+⁸⁶.

Mesures pouvant être envisagées à l'issue d'une procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains

1. Agir, dans le cadre des relations commerciales, auprès de la chaîne d'approvisionnement pour garantir le respect des droits des personnes LGTBI+, notamment en faisant en sorte que les fournisseurs comprennent mieux les droits des personnes LGTBI+, en adoptant une politique en faveur de la diversité des fournisseurs et en intégrant les droits des personnes LGTBI+ dans les marchés passés avec les fournisseurs.
2. Veiller à ce que les services et les produits soient accessibles aux diverses communautés, y compris aux personnes transgenres et non binaires.
3. Garantir un accès équitable aux soins de santé, notamment en fournissant une assurance maladie qui inclut des soins complets pour les personnes LGTBI+, les soins liés à la réassignation sexuelle et les soins de fertilité et de procréation pour les couples de même sexe, et vérifier que les soins liés à la réassignation sexuelle sont offerts dans les réseaux proposés.
4. Mettre en place des modalités de travail aménagées, si nécessaire, pour offrir d'autres formules de travail aux employés exposés à un risque accru.
5. Promouvoir le recrutement de personnes LGTBI+, y compris en fixant des quotas d'embauche, en laissant aux membres du personnel le choix de divulguer leur identité sexuelle, leur orientation sexuelle et leurs caractéristiques sexuelles.
6. Former les membres du personnel, les membres du conseil d'administration et les fournisseurs aux questions touchant les personnes LGTBI+ et à l'importance de la diversité et de l'inclusion.
7. Créer un groupe de ressources pour les membres du personnel LGTBI+ et veiller à ce qu'il travaille en étroite collaboration avec le personnel chargé des droits humains et qu'il soit soutenu par la direction générale. Pour les entreprises multinationales, lorsque cela est possible, il faudrait également créer de tels groupes au niveau local.

3. Respecter les droits des personnes LGTBI+ dans les contextes opérationnels discriminatoires à leur égard

45. Les lois discriminatoires, y compris la criminalisation des actes consensuels entre personnes de même sexe, et les environnements sociaux où les personnes LGTBI+ font l'objet de discrimination et de violences présentent des problèmes pour les entreprises, notamment le risque de causer des atteintes aux droits humains des personnes LGTBI+, d'y être associées ou d'y contribuer. Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains indépendamment de la capacité ou de la volonté des États de remplir leurs propres obligations en matière de droits humains.

⁸⁶ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-inv-trillium-asset-management.pdf.

Le principe directeur 23 et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises indiquent clairement que lorsque les lois nationales sont en conflit avec les droits humains internationalement reconnus, les entreprises doivent chercher les moyens d'honorer les principes des droits humains internationalement reconnus. Les entreprises peuvent envisager certaines des mesures suivantes :

a) **Agir publiquement et dialoguer avec les gouvernements** pour infléchir les réglementations locales qui ont une incidence préjudiciable sur les personnes LGBTI+, afin de renforcer les protections juridiques et de contribuer à un environnement plus favorable à la communauté LGBTI+. Pour obtenir un effet de levier plus important, il importe de collaborer avec d'autres entreprises et des associations professionnelles, ainsi qu'avec des organisations de la société civile⁸⁷. La diplomatie silencieuse et les déclarations publiques font partie des mesures qui peuvent être prises⁸⁸. Les entreprises peuvent également épuiser les voies de recours judiciaires locales pour contester les lois locales qui vont à l'encontre des droits humains, en suivant les procédures formelles pour respecter la législation locale⁸⁹. Ces activités visant à influencer les pouvoirs publics doivent être menées de manière responsable⁹⁰. Ainsi, la chambre de commerce LGBT en Inde a présenté à la Cour suprême de l'Inde un mémoire d'*amicus curiae* sur la dépénalisation de toutes les relations sexuelles consensuelles. Par l'intermédiaire de la coalition Open for Business, des entreprises ont établi des mémoires à l'intention des législateurs concernant les projets de loi sur la criminalisation des personnes LGBTI+ dans divers pays⁹¹. En 2023, Hamburger Mary's, un restaurant qui accueillait régulièrement des spectacles drag, a intenté une action en justice contre l'État de Floride moins d'une semaine après la signature d'une loi interdisant les spectacles drag dans cet État⁹² ;

b) **Faire appliquer les orientations relatives à la protection des personnes LGBTI+ quel que soit le contexte local** et créer un espace sûr dans les juridictions où les droits des personnes LGBTI+ ne sont pas respectés ou protégés⁹³. La protection des personnes LGBTI+ doit s'appliquer non seulement aux membres du personnel, mais aussi à la communauté au sein de laquelle l'entreprise mène des activités. Ainsi, l'ancien directeur général de MTN, le plus grand opérateur de téléphonie mobile d'Afrique, a adopté une position claire en déclarant aux médias que MTN respecterait les lois des États dans lesquels il menait des activités, mais n'exercerait pas de discrimination à l'égard de ses membres du personnel en raison de leur orientation sexuelle⁹⁴ ;

c) **Résoudre le conflit potentiel par voie contractuelle**, par exemple en incluant dans l'accord passé avec le gouvernement hôte des dispositions concernant le respect de certaines normes relatives aux droits humains ou en indiquant

⁸⁷ Voir workplacepride.org/download/a-call-to-action-lgbt-international-corporate-advocacy-guide/?wpdmml=10719&refresh=6673e1c18298b1718870465.

⁸⁸ Voir https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1205&context=sustainable_investment_staffpubs.

⁸⁹ Voir www.bsr.org/reports/BSR-Navigating-the-Rollbacks-in-Protection-of-Reproductive-and-LGBTQI%2B-Rights-in-the-US-Financial-Institutions.pdf.

⁹⁰ Voir A/77/201.

⁹¹ Voir <https://open-for-business.org/channels-of-influence>.

⁹² Voir www.npr.org/2023/06/27/1184561373/hamburger-marys-orlando-anti-drag-law-blocked-florida.

⁹³ Sylvia Ann Hewlett et Kenji Yoshino, « Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace New York », Center for Talent Innovation, 2016.

⁹⁴ Voir www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/sa-companies-ill-prepared-for-african-homophobia-so-africa/.

expressément aux fournisseurs qu'ils doivent respecter les droits des personnes LGBTI+⁹⁵ ;

d) **Contester, contourner et respecter partiellement les prescriptions locales**, soit en interprétant strictement la loi pertinente, soit en évitant de s'y conformer entièrement. Par exemple, plusieurs fournisseurs mondiaux de services Internet ont mis en place des directives strictes concernant le traitement des demandes d'informations émanant des autorités ⁹⁶. L'Initiative mondiale des réseaux recommande d'obtenir des pouvoirs publics des communications écrites claires expliquant le fondement juridique des restrictions imposées à la liberté d'expression, y compris le nom de l'entité publique requérante et le nom, le titre et la signature du responsable autorisé ;

e) **Ne pas soutenir les législateurs qui défendent des projets de loi ou des politiques discriminatoires, ni les tiers influents qui soutiennent indirectement de telles initiatives**. Grâce à la procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains qui couvre dûment l'engagement politique des entreprises⁹⁷, celles-ci devraient être en mesure de cerner le risque et de s'assurer qu'elles ne soutiennent pas des législateurs ou des tiers qui défendent des politiques ou des projets de loi discriminatoires à l'égard des personnes LGBTI+. Des entreprises du classement Fortune 500 ont donné près de 3 millions de dollars entre 2019 et 2022 à des politiciennes ou politiciens américains qui défendaient des lois contre les personnes LGBTI+⁹⁸ ;

f) **Se désengager de manière responsable** si l'utilisation de moyens de pression échoue et si les autres solutions ne suffisent pas à prévenir et à atténuer l'incidence néfaste sur les droits humains découlant des activités menées dans certains contextes discriminatoires à l'égard des personnes LGBTI+. Cette décision implique d'évaluer les conséquences négatives que le départ de l'entreprise pourrait entraîner pour les titulaires de droits qui resteraient sur place⁹⁹. Par exemple, après l'adoption par l'Ouganda de la loi contre l'homosexualité, la Banque mondiale a évalué la manière dont son portefeuille pouvait être mis en œuvre conformément à ses normes sociales et environnementales dans ces nouvelles conditions, et a décidé de refuser tout nouveau financement public à l'Ouganda jusqu'à ce que des mesures supplémentaires soient prises pour garantir que les projets seraient exécutés dans le respect de ces normes¹⁰⁰ ;

g) **Veiller à ce que le développement professionnel des membres du personnel puisse avoir lieu sans qu'il faille les affecter dans des zones très dangereuses pour les personnes LGBTI+**. Par exemple, Cisco a modifié sa politique de voyage pour garantir la sécurité des membres du personnel LGBT lors de leurs déplacements professionnels. La politique révisée permet aux membres du personnel de refuser de se rendre dans un pays s'ils pensent qu'ils y seront en danger.

⁹⁵ Voir <https://unglobalcompact.org/library/1001>.

⁹⁶ Voir www.biiicl.org/documents/17_1930_biiicl_bn_report_web.pdf.

⁹⁷ Voir commentaire du principe directeur 19 et www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf.

⁹⁸ Voir www.dataforprogress.org/accountable-allies-pride.

⁹⁹ Voir commentaire du principe directeur 19 et www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf.

¹⁰⁰ Voir www.worldbank.org/en/news/statement/2023/08/08/world-bank-group-statement-on-uganda#:~:text=%E2%80%9CUganda's%20Anti%2DHomosexuality%20Act%20fundamentally,ra ce%2C%20gender%2C%20or%20sexuality.

C. L'accès à des voies de recours

46. Dans la section suivante, le Groupe de travail examine les pratiques positives des mécanismes judiciaires et non judiciaires relevant de l'État, ainsi que des mécanismes opérationnels. Il aborde également les difficultés rencontrées par les personnes LGBTI+ pour accéder à ces mécanismes.

1. Mécanismes judiciaires relevant de l'État

47. Pour garantir l'accès à des voies de recours, il est indispensable d'avoir de bons mécanismes judiciaires. Les États doivent veiller à ce que les obstacles soient supprimés et que les recours soient efficaces et concourent à faire évoluer les normes de genre¹⁰¹.

48. Conformément aux Principes directeurs, les tribunaux ont parfois donné un élan à la situation des droits des personnes LGBTI+. Le tribunal d'ultime recours de Hong Kong a reconnu le mariage à l'étranger d'un couple de même sexe aux fins du bénéfice des droits accordés aux conjoint(e)s de fonctionnaires, tels que l'assurance médicale et dentaire. La Cour suprême de l'Inde a confirmé l'auto-identification des personnes transgenres¹⁰², décision qui a créé un précédent important, l'État étant tenu de prendre des mesures positives pour que les communautés transgenres soient dûment représentées dans les services publics. Au niveau local, la cour supérieure de Tokyo a estimé que l'administration locale avait violé les droits à la liberté d'association, à l'égalité et à l'éducation en interdisant à un groupe de jeunes LGBT de séjourner dans une auberge appartenant à l'État¹⁰³. La cour supérieure de Tokyo a également jugé qu'un club de golf avait exercé une discrimination inadmissible envers une femme transgenre en rejetant sa demande d'adhésion.

49. Outre le fait que les procédures judiciaires entraînent des frais et prennent du temps, beaucoup de mécanismes judiciaires ne sont pas attentifs aux questions de genre. C'est pourquoi les personnes LGBTI+, en particulier les personnes transgenres, ne sont guère tentées de se présenter devant le système judiciaire. En application de la loi n° 27.299, la cour suprême d'Argentine a dispensé une formation sur le genre et l'orientation sexuelle à 95,5 % de son personnel¹⁰⁴.

50. En raison des obstacles supplémentaires auxquels les personnes LGBTI+ se heurtent, seules quelques affaires sont portées par les victimes LGBTI+ devant les tribunaux, et la régression du système judiciaire pourrait aggraver la situation. On notera qu'en Ouganda, la cour constitutionnelle a récemment confirmé la loi discriminatoire contre l'homosexualité¹⁰⁵. La cour a certes annulé les articles qui érigent en infraction la location de biens à des personnes LGBTI+ et imposent de signaler les actes homosexuels présumés, mais elle a maintenu les peines allant jusqu'à 20 ans d'emprisonnement pour « promotion de l'homosexualité », qui pourraient s'appliquer à toute personne défendant les droits des personnes LGBTI+¹⁰⁶. Les arrêts de la Cour suprême des États-Unis autorisant les entreprises à refuser des services aux couples de même sexe¹⁰⁷ remettent également en cause les progrès réalisés en matière d'égalité du mariage.

¹⁰¹ Voir [A/HRC/41/43](#).

¹⁰² Voir <https://translaw.clpr.org.in/wp-content/uploads/2018/09/Nalsa.pdf>.

¹⁰³ Voir www.icj.org/sogicasebook/in-re-futyu-hostel-tokyo-high-court-civil-4th-division-japan-16-september-1997/.

¹⁰⁴ Voir www.csjn.gov.ar/om/verNoticia?idNoticia=7797.

¹⁰⁵ Voir www.nytimes.com/2024/04/03/world/africa/uganda-anti-gay-law.html.

¹⁰⁶ Voir www.hrw.org/news/2024/04/04/uganda-court-upholds-anti-homosexuality-act.

¹⁰⁷ Voir, par exemple, www.supremecourt.gov/opinions/22pdf/21-476_c185.pdf.

51. Il y a eu un petit nombre d'affaires judiciaires concernant les traitements médicaux des personnes intersexes¹⁰⁸. Toutefois, des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que les mécanismes judiciaires ne sont pas toujours adaptés pour bien superviser les interventions médicales concernant des personnes intersexes, en raison du caractère complexe et sensible de ces cas. Cela met en évidence non seulement les situations particulières auxquelles font face les personnes intersexes, mais aussi l'importance pour les tribunaux d'avoir accès aux connaissances spécialisées nécessaires pour comprendre pleinement les dimensions médicale, psychologique et sociale des questions liées à l'intersexualité. Il y a par exemple une proposition de réforme qui vise à protéger les intérêts des enfants intersexes en rendant obligatoire la nomination d'une avocate ou d'un avocat indépendant pour enfants, qui peut déterminer si une intervention médicale proposée pour un enfant intersexe est nécessaire sur le plan médical¹⁰⁹.

2. Mécanismes non judiciaires relevant de l'État

a) Mécanismes de réclamation au sein des ministères

52. Certains États ont mis en place dans certains ministères des mécanismes de réclamation pour les personnes LGBTI+. En Thaïlande, les cas de discrimination fondée sur le genre sont traités par le Comité d'examen de la discrimination injuste fondée sur le genre, rattaché au Ministère du développement social et de la sécurité humaine. Ce comité a été salué pour avoir traité de nombreuses affaires émanant de la communauté LGBTI+, mais très peu de ces affaires concernent des plaintes déposées contre des employeurs pour harcèlement sexuel, abus ou discrimination sur le lieu de travail¹¹⁰. Au Mexique, le Bureau de défense des travailleurs fournit divers services, notamment des services de conseil, un accompagnement dans les procédures de conciliation et le dépôt de plaintes devant les tribunaux du travail¹¹¹. Au Pérou, la Commission nationale contre la discrimination, qui relève du Ministère de la justice et du Bureau de l'ombudsman, est un organisme multisectoriel chargé de la surveillance, de l'inspection, de l'émission d'avis et de la fourniture de conseils techniques au Gouvernement sur les politiques et les programmes relatifs à l'égalité et à la non-discrimination. Dans une affaire récente concernant les panneaux de toilettes à l'aéroport de Lima, qui indiquaient que toutes les personnes ayant une identité féminine pouvaient utiliser ces toilettes, la Commission a jugé que la mesure adoptée par l'aéroport pour garantir l'égalité de traitement des personnes transgenres reposait sur un fondement normatif constitutionnel et international, citant les Principes directeurs¹¹².

b) Organismes de promotion de l'égalité

53. Certains États de l'Union européenne ont mis en place un organisme de promotion de l'égalité, qui a compétence pour traiter tous les motifs de discrimination. Bien qu'elle ne l'ait pas encore fait en faveur de la communauté LGBTI+, la Commission bulgare pour la protection contre la discrimination a le pouvoir d'engager des procédures d'office¹¹³. Certains organismes de promotion de l'égalité mettent également l'accent sur les formes multiples de discrimination,

¹⁰⁸ Voir, par exemple, [https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20\(2023\)%20-%20OR%20\(fr\).pdf](https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20(2023)%20-%20OR%20(fr).pdf).

¹⁰⁹ Voir <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>.

¹¹⁰ Voir <https://winrock.org/wp-content/uploads/2020/05/Thailand-CTIP-Assessment-of-Complaint-Mechanisms.pdf>.

¹¹¹ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-mexico.docx.

¹¹² Voir www.scribd.com/document/676438527/Informe-004-2023-CONACOD.

¹¹³ Voir https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/314-fra-hdgs-nr_bg.pdf.

comme la Commission irlandaise des droits humains et de l'égalité, qui compile des statistiques détaillées sur les affaires impliquant plus d'un motif de discrimination, et le Conseil national roumain de lutte contre la discrimination, qui considère comme une circonstance aggravante la discrimination fondée sur de multiples motifs¹¹⁴.

54. Certains organismes de promotion de l'égalité, comme le Bureau du Commissaire à l'égalité de genre et à l'égalité de traitement en Estonie, aident les employeurs et les prestataires de services en leur proposant des formations, des documents d'orientation et un soutien pratique¹¹⁵. En France, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a adopté une approche proactive en distribuant la charte française de la diversité à des centaines d'entreprises françaises, en faisant un travail de sensibilisation et en encourageant les parties prenantes à revoir leurs pratiques en matière de diversité et d'inclusion¹¹⁶.

c) Institutions nationales des droits humains

55. Les institutions nationales des droits humains pourraient apporter une contribution fondamentale, directe et indirecte, à la mise en place de voies de recours pour les personnes LGBTI+¹¹⁷. Il s'agit notamment de mener des recherches fondées sur des données probantes afin de formuler des recommandations judicieuses aux États sur l'application des normes internationales relatives aux entreprises et aux droits humains, adaptées aux contextes locaux. Par exemple, la Commission australienne des droits de l'homme a mené une enquête nationale sur les droits des couples de même sexe afin de recenser les lois fédérales discriminatoires à l'égard des couples de même sexe en matière d'avantages financiers et de prestations liées à l'emploi, enquête qui a donné lieu à des recommandations adoptées par le Gouvernement¹¹⁸. En Argentine, dans l'évaluation nationale de base qu'elle a élaborée pour le plan d'action national sur les entreprises et les droits humains¹¹⁹, l'institution nationale des droits humains a mis l'accent sur la situation des personnes LGBTI+ dans le secteur des entreprises.

56. Les institutions nationales des droits humains jouent également un rôle important en publiant des rapports sur certaines questions concernant les entreprises et les droits humains, qui fournissent aux États des informations utiles sur les normes juridiques applicables. La Commission néo-zélandaise des droits humains a collaboré avec des organismes gouvernementaux pour produire des instruments, tels que la politique du Ministère du travail sur les personnes transgenres au travail, afin de renforcer la connaissance et le respect des droits.

57. En outre, les institutions nationales des droits humains peuvent faciliter l'accès aux voies de recours en faisant mieux connaître les droits humains et les mécanismes de recours. La Commission nationale des droits humains du Bangladesh a produit un manuel pour informer et aider les personnes LGBTI+ au sujet de leurs droits, manuel

¹¹⁴ Voir https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507.

¹¹⁵ Voir <https://equineteurope.org/author/estoniageetc/>.

¹¹⁶ Voir https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507.

¹¹⁷ Voir A/HRC/47/39/Add.3.

¹¹⁸ Voir www.nhrnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Manual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf.

¹¹⁹ Voir www.dpn.gob.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf et www.kas.de/documents/271408/16552318/POLITICAS+PUBLICAS+LATINOAMERICA+MARZO+7+DE+2023+-+DIGITAL_compressed.pdf/93c2a58c-d89e-e9cc-877f-5bc77b656764?version=1.0&t=1678484300129.

qui contient des informations sur la discrimination en matière de logement et d'emploi¹²⁰.

58. Les institutions nationales des droits humains contribuent directement à l'offre de recours aux personnes LGBTI+, notamment en recevant les plaintes, en enquêtant sur les atteintes, en menant des enquêtes publiques, en jouant un rôle de médiation dans les litiges et en élaborant des instructions concernant le dédommagement. Leur contribution indirecte consiste à renforcer les capacités des parties prenantes, à fournir une assistance juridique, à intervenir dans les processus de réparation, à soutenir les défenseurs et défenseuses des droits des personnes LGBTI+ et à contrôler l'efficacité des mécanismes de réclamation des entreprises.

d) Points de contact nationaux pour une conduite responsable des entreprises

59. Les points de contact nationaux prévus dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises pourraient constituer un dispositif précieux permettant aux personnes LGBTI+ de déposer des plaintes liées aux activités des entreprises, mais à ce jour, aucune affaire concernant les personnes LGBTI+ n'a été traitée par les points de contact nationaux. Les parties prenantes ont estimé qu'il fallait faire mieux connaître ces points focaux et que ceux-ci devaient systématiquement tenir compte des questions de genre dans le traitement des dossiers.

e) Autres mécanismes de réclamation

60. D'autres mécanismes, comme des tribunaux spécialisés ou des groupes indépendants, pourraient assurer un meilleur contrôle des interventions médicales concernant les personnes intersexes. La Commission australienne des droits de l'homme recommande la création de comités indépendants chargés de contrôler les décisions relatives aux interventions médicales concernant les personnes de moins de 18 ans¹²¹.

61. En Argentine, les consommateurs et les utilisateurs peuvent déposer des plaintes administratives pour pratiques abusives de la part d'entreprises qui violent leur droit à un traitement décent et équitable.

3. Difficulté d'accès aux mécanismes judiciaires et non judiciaires relevant de l'État

62. Comme le prescrivent les Principes directeurs, les États doivent s'attaquer aux obstacles supplémentaires et particuliers qui empêchent les personnes LGBTI+ d'accéder à des voies de recours efficaces en cas d'atteintes aux droits humains commises par des entreprises.

63. Le manque de confiance dans les mécanismes de réclamation relevant de l'État est un problème important pour les personnes LGBTI+¹²². Dans les États où les actes sexuels entre personnes de même sexe sont criminalisés, la peur des représailles empêche les victimes de signaler les violations de leurs droits, car il peut être dangereux de « sortir du placard » dans de telles conditions. Les personnes LGBTI+ ne font souvent pas confiance aux tribunaux et aux institutions nationales des droits humains pour protéger leur identité, ce qui ne les incite pas à demander justice. En Fédération de Russie, une personne transgenre a vu ses données personnelles révélées au grand public au cours d'une procédure judiciaire, le service de presse du tribunal

¹²⁰ Voir www.nhrnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Manual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf.

¹²¹ Voir <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>.

¹²² Voir <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010012162221165/pdf/P175715083a7e40630af970cae452bf723c.pdf>.

de la ville de Saint-Pétersbourg ayant publié les noms complets de la personne avant et après sa transition, violant ainsi son droit au respect de la vie privée¹²³. Pour remédier à de tels problèmes, les États doivent veiller à ce que des mécanismes de réclamation légitimes soient accessibles pour les personnes LGBTI+. Cela implique de protéger la vie privée des plaignants et plaignantes, d'expliquer clairement les lois sur la confidentialité et d'offrir des choix pour ce qui est de la divulgation des données. Les personnes concernées doivent être mises au courant des risques potentiels, en toute transparence.

64. Les consultations menées par le Groupe de travail révèlent que les autorités policières et judiciaires rejettent parfois les plaintes des personnes LGBTI+ et ne les prennent pas au sérieux. En outre, les fonctionnaires n'ont souvent pas la capacité de traiter correctement les affaires impliquant des personnes LGBTI+ et, dans certains cas, ils peuvent faire preuve de discrimination ou de violence à l'égard des plaignants et plaignantes¹²⁴. En fait, il est arrivé que des personnes LGBTI+ qui ont signalé des problèmes à la police soient elles-mêmes arrêtées¹²⁵. Pour remédier à ce problème, certains États ont créé, au sein des ministères, des services spécialisés chargés de traiter les cas de violence et de discrimination à l'égard des personnes LGBTI+.

65. Les consultations menées par le Groupe de travail révèlent également que même dans les cas où il existe des lois protégeant contre la discrimination, il reste difficile d'obtenir un recours effectif par le truchement des mécanismes judiciaires et non judiciaires relevant de l'État. Les tribunaux et les institutions nationales des droits humains font souvent peser la charge de la preuve sur la partie plaignante et exigent des preuves concrètes de discrimination. Le fait que la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+ s'exerce souvent sans témoins ou en présence de témoins qui tolèrent ces pratiques discriminatoires ne fait qu'ajouter au problème. Pour remédier au désavantage inhérent aux plaignants et plaignantes, qui n'ont souvent pas les ressources et les informations dont disposent les entreprises défenderesses bien pourvues de moyens, il faut apporter des changements au système. Une méthode efficace consiste à renverser la charge de la preuve une fois que le dossier a été ouvert, et à imposer à l'entreprise ou à l'État défendeurs la charge de justifier, faits et éléments de preuve à l'appui, pourquoi ils ne devraient pas être tenus légalement responsables¹²⁶. Un exemple positif est l'affaire *Olivera Fuentes c. Pérou*, dans laquelle la Cour interaméricaine des droits de l'homme a reconnu que la Convention américaine relative aux droits de l'homme exigeait le renversement de la charge de la preuve sur l'entreprise concernée pour garantir le principe d'égalité et de non-discrimination.

66. Les personnes LGBTI+ déclarent également avoir des difficultés à se faire assister par un avocat. La discrimination, la stigmatisation et la méconnaissance de leurs problèmes observées chez les avocats ôtent souvent aux personnes LGBTI+ l'envie de demander l'assistance d'un conseil. L'absence d'une protection adéquate de leurs droits dans de nombreux cadres juridiques fait qu'il est encore plus difficile pour les personnes LGBTI+ de trouver un avocat ou une avocate. Les États peuvent

¹²³ Voir https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/DownloadDraft.aspx?key=etHc8a2HDhWgFttbH51v96K4K5k6cNSquvE3wFEzedZ1uS/G7z5v0O4bWunq1ewPPM7x9TdToRlxKTfG8ucMHA==.

¹²⁴ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf.

¹²⁵ Voir, par exemple, <https://crd.org/2022/06/10/uganda-lgbti-rights-defenders-arrested-after-turning-to-the-police-for-help>.

¹²⁶ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-advance-version.pdf.

remédier à ce problème en formant les professionnels de la justice aux droits des personnes LGBTI+.

4. Mécanismes ne relevant pas de l'État

a) Mécanismes de réclamation au niveau opérationnel

67. Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel doivent prendre en compte les difficultés particulières rencontrées par les personnes LGBTI+ et respecter les critères d'efficacité énoncés dans le principe directeur 31. Il ressort des consultations que les personnes LGBTI+ se heurtent souvent à des obstacles lorsqu'elles utilisent les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, comme la peur de se dévoiler. On note également chez les travailleurs et travailleuses LGBTI+ un manque de confiance généralisé dans ces mécanismes, exacerbé par le sentiment que les plaintes ne sont pas prises au sérieux et peuvent même conduire à une plus grande marginalisation.

68. Lors des consultations menées par le Groupe de travail, les entreprises ont indiqué qu'elles avaient du mal à renforcer la confiance des employés LGBTI+ à l'égard de leurs mécanismes de réclamation. Toutefois, des mesures proactives visant à remédier à ce problème ont été relevées. Certaines entreprises ont mis en place un service de téléassistance anonyme pour encourager les employés LGBTI+ à exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles. Ainsi, l'absence de plaintes n'indique pas nécessairement l'absence de problèmes, mais peut plutôt dénoter une réticence ou une gêne à l'égard des mécanismes de réclamation. Certaines entreprises y remédient en s'associant à des organisations tierces qui proposent des dispositifs de signalement sécurisés, des enquêtes impartiales et des solutions rapides, sans que l'employeur soit impliqué dans l'enquête et la réception des plaintes. D'autres mènent des campagnes internes pour expliquer aux employés leurs politiques de non-représailles. Il importe de noter que la mutation à un autre lieu de travail pourrait être envisagée comme solution superficielle, sachant qu'elle ne remédie pas à la cause profonde de la discrimination et du conflit et peut perpétuer une culture du silence.

69. Un mécanisme de réclamation n'est efficace que si les personnes pour lesquelles il a été conçu connaissent son existence, lui accordent leur confiance et peuvent y accéder facilement. Selon les Principes directeurs, les entreprises doivent faire participer diverses parties prenantes, y compris les employés LGBTI+, à la conception des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel. Il importe toutefois de noter que la participation d'une personne ayant une certaine identité au sein de la communauté LGBTI+ peut ne pas représenter la voix de tous.

70. Les entreprises doivent régulièrement évaluer l'efficacité de leurs mécanismes de réclamation, en sollicitant les réactions des parties prenantes, y compris des employés LGBTI+, afin de recenser les domaines nécessitant des améliorations et d'apporter les changements nécessaires. Certaines entreprises mènent régulièrement des enquêtes pour mesurer le niveau de confiance dans ces mécanismes, connaître les préoccupations des personnes LGBTI+ et évaluer la connaissance de ces préoccupations par l'entreprise et la réactivité de celle-ci¹²⁷. Enfin, le mécanisme de réclamation au niveau opérationnel doit être accessible non seulement aux employés, mais aussi à toutes les parties concernées, conformément aux Principes directeurs, de sorte que toute personne touchée par les activités d'une entreprise peut demander réparation.

¹²⁷ Voir, par exemple, www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z.

71. Dans le secteur technologique, les plateformes numériques ont servi de pôle de diffusion de contenus offensants¹²⁸. Pire encore, ces plateformes s'appuient largement sur des systèmes de modération de contenu automatisés qui ne tiennent aucun compte des droits humains et de la diversité linguistique. Les algorithmes utilisés par les plateformes de médias sociaux ne repèrent pas les propos haineux dans les différents dialectes, d'où l'incapacité des mécanismes de réclamation des entreprises de traiter ces questions. Il est essentiel de consulter les personnes LGBTI+ pour faire en sorte que les mécanismes de réclamation traitent efficacement les obstacles auxquels elles se heurtent quand elles cherchent à obtenir réparation¹²⁹.

b) Tribunaux internationaux

72. Dans le domaine du sport, les tribunaux internationaux sont aux prises avec des problèmes complexes liés à la protection des droits des personnes LGBTI+. L'examen par la Cour européenne des droits de l'homme du cas de Caster Semenya, qui conteste des règlements discriminatoires dans le domaine de l'athlétisme, met en lumière le combat permanent des personnes LGBTI+ pour un traitement équitable. Bien que des mécanismes dans le secteur sportif, tels que le Tribunal arbitral du sport, se soient prononcés en faveur de World Athletics, arguant que la mesure dans laquelle les règles pouvaient être discriminatoires était justifiée, la Cour européenne a statué en faveur de Caster Semenya dans un arrêt de chambre, arguant que la Suisse avait violé la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Convention européenne des droits de l'homme) en n'offrant pas de garanties suffisantes pour que Caster Semenya puisse contester ces règles. La Grande Chambre est actuellement saisie de l'affaire¹³⁰.

73. Le Groupe de travail note avec préoccupation la tendance des États et des organismes sportifs à mettre en application des mesures législatives et politiques restrictives, qui excluent souvent catégoriquement les femmes et les filles transgenres et intersexes des sports féminins. Le Groupe de travail exhorte les tribunaux internationaux et les organismes sportifs d'élite à prendre en considération les répercussions plus larges qu'auront leurs décisions, non seulement pour les athlètes LGBTI+, mais aussi pour toutes les personnes transgenres et intersexes et pour l'idéal du sport inclusif. Il importe que les règles visant à garantir l'équité dans la compétition sportive ne soient pas fondées sur des suppositions qui sont formées sur les capacités physiques ou les performances d'une personne en fonction de son statut de personne transgenre ou des variations de son développement sexuel.

III. Conclusions and recommendations

74. Les personnes LGBTI+ continuent de faire face à un niveau alarmant de discrimination, de harcèlement et de violence dans le cadre de leurs activités professionnelles. Certains États prennent de plus en plus de mesures pour protéger les personnes contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, en particulier dans le domaine de l'emploi, mais ces mesures sont trop fragmentées pour permettre de redresser globalement la situation. Les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains, le devoir de vigilance en matière

¹²⁸ Voir, par exemple, www.hrw.org/news/2023/02/21/middle-east-north-africa-digital-targeting-lgbt-people.

¹²⁹ Voir www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-company-based-grievance-mechanisms.pdf et www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/b-tech/btech-stakeholder-engagement-paper.pdf.

¹³⁰ Voir www.echr.coe.int/w/judgment-concerning-switzerland.

de droits humains, les orientations politiques et les incitations pour les entreprises, y compris lorsqu'elles mènent des activités à l'étranger, sont des moyens essentiels pour garantir la prise en compte des questions touchant les personnes LGBTI+ dans les activités des entreprises. En tant qu'acteur économique, les États disposent de moyens importants pour assurer la protection des personnes LGBTI+. Dans de nombreux États, les restrictions juridiques touchant les personnes LGBTI+ (notamment la criminalisation de l'activité homosexuelle et la non-reconnaissance légale de l'identité de genre), souvent renforcées par l'hostilité de la société à l'égard de la communauté LGBTI+, restent le principal obstacle au respect des droits des personnes LGBTI+, y compris dans le secteur des entreprises.

75. Les entreprises ont à plusieurs reprises fait part au Groupe de travail de leurs préoccupations quant à la manière de mener des activités dans ces juridictions tout en assumant leur responsabilité de respecter les droits des personnes LGBTI+, bien que les entreprises essaient de plus en plus de plaider auprès des pouvoirs publics pour l'abrogation ou la réforme de telles lois, notamment avec le concours de la société civile. Toutefois, pour garantir le respect des droits humains des personnes LGBTI+, y compris dans ces contextes discriminatoires, les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable en matière de droits humains en tenant compte des questions de genre et, pour ce faire, collaborer étroitement avec les personnes LGBTI+ et les organisations qui défendent les droits de ces personnes, les syndicats, d'autres entreprises et les associations professionnelles. Les décisions prises doivent tenir compte des différents besoins et difficultés des groupes de la communauté LGBTI+, selon une optique intersectionnelle. Les personnes LGBTI+ continuent de se sentir non protégées et non respectées, car de grands obstacles les empêchent d'accéder à des voies de recours, notamment la peur des représailles. Il est indispensable de renforcer les mécanismes de réclamation pour protéger et promouvoir les droits humains des personnes LGBTI+ et contribuer ainsi à l'édification d'une société plus juste et plus équitable pour tous. Une action coordonnée doit être menée d'urgence par les acteurs étatiques et non étatiques, qui doivent travailler en collaboration pour trouver des solutions aux problèmes systémiques et omniprésents auxquels font face les personnes LGBTI+.

76. Le Groupe de travail réitère les recommandations qu'il a formulées dans son document d'orientation sur le genre¹³¹ et fait les recommandations suivantes, en plus de celles mentionnées plus haut dans le rapport.

77. Le Groupe de travail recommande aux États de faire ce qui suit :

a) Reconnaître le caractère intersectionnel de la discrimination l'égard des personnes LGBTI+ et examiner les moyens par lesquels les personnes LGBTI+ peuvent participer aux processus de prise de décisions pour remédier aux causes profondes de la discrimination ;

b) Abroger les lois qui criminalisent les personnes LGBTI+ et réformer celles qui le font indirectement, conformément au droit international des droits humains ;

c) Promulguer des lois contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles ;

d) Fournir des orientations et des incitations aux entreprises pour qu'elles respectent les droits des personnes LGBTI+ dans l'ensemble de leurs

¹³¹ Voir [A/HRC/41/43](#).

activités, en particulier lorsqu'elles mènent des activités dans des environnements discriminatoires ;

e) Montrer l'exemple par l'intermédiaire des entreprises publiques qui mettent en place des politiques et des mécanismes de lutte contre la discrimination afin de remédier à l'incidence de leurs activités sur les personnes LGBTI+ ;

f) Entreprendre des campagnes de sensibilisation pour lutter contre la stigmatisation, les attitudes discriminatoires et les stéréotypes nuisibles, en ciblant les fonctionnaires et le grand public ;

g) Procéder à une collecte de données complètes sur la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+ ;

h) Contrôler et évaluer les programmes de lutte contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI+, à l'aide de données ventilées en fonction des caractéristiques pertinentes, en partenariat avec les organisations LGBTI+ ;

i) Établir officiellement un dispositif de traitement des problèmes de violence et de discrimination, soit en désignant une institution publique existante, soit en créant une nouvelle, telle qu'un organisme de promotion de l'égalité, et faire participer les personnes LGBTI+ à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des mécanismes de réclamation ;

j) Veiller à ce que les violations des droits humains commises contre des personnes LGBTI+ dans le cadre des activités des entreprises fassent systématiquement l'objet d'enquêtes, poursuivre les auteurs de violations et offrir aux victimes des voies de recours effectives ;

k) Veiller à ce que les recours soient accessibles et appropriés pour les titulaires de droits en renforçant les institutions et en formant les fonctionnaires des mécanismes judiciaires et non judiciaires ;

l) Renforcer les partenariats avec la société civile et les entreprises afin d'échanger les meilleures pratiques et les ressources pour lutter contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI+ ;

m) Intégrer les questions de genre, y compris les questions touchant les personnes LGBTI+, dans leurs plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains, ainsi que dans toutes les lois et réglementations connexes ;

n) Assurer la cohérence des politiques dans les cadres juridiques nationaux, aux niveaux local et national.

78. Le Groupe de travail recommande aux entreprises de faire ce qui suit :

a) Veiller à ce que les mesures visant à promouvoir l'intégration des personnes LGBTI+ cadrent avec la responsabilité leur incombant de respecter les droits humains, et à ce que ces mesures soient étendues à toutes les personnes LGBTI+ auxquelles elles peuvent faire subir des effets préjudiciables, notamment par leurs activités, produits et services, ainsi que leurs chaînes d'approvisionnement et leurs relations d'affaires ;

b) Veiller à la cohérence des politiques et procédures existantes afin qu'elles soient appliquées de façon uniforme dans toutes les activités, quel que soit le lieu où elles se déroulent ;

c) Prendre publiquement l'engagement de respecter les droits des personnes LGBTI+ au plus haut niveau ;

d) Veiller à ce que le conseil d'administration contrôle la gestion des risques liés aux droits humains et en soit tenu responsable ;

e) Veiller à ce que l'équipe chargée de la diversité, de l'équité et de l'inclusion travaille en étroite collaboration avec les services chargés des droits humains, des marchés publics, des affaires juridiques, de la conformité, des affaires gouvernementales et de la politique publique, ainsi que de la performance sociale, et intégrer les mesures qu'ils prennent dans toutes les fonctions concernées ;

f) Adopter des politiques internes relatives aux droits humains ou les actualiser si elles existent déjà, en mentionnant explicitement la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits humains des personnes LGBTI+ dans leurs propres activités et dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, et interdire explicitement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles ; actualiser les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion en tenant compte des normes relatives aux droits humains et des Principes directeurs ; adopter ces politiques au plus haut niveau en prévoyant des ressources suffisantes et les appliquer dans les différentes fonctions liées aux performances sociales ;

g) Exercer une diligence raisonnable en matière de droits humains en tenant compte des questions de genre, notamment des questions touchant les personnes LGBTI+, moyennant une bonne compréhension du contexte des opérations, des services et des relations commerciales et une collaboration effective avec les personnes LGBTI+, les organisations de défense des droits de ces personnes et les syndicats ;

h) Chercher à nouer des liens de collaboration et de partenariat, notamment avec d'autres entreprises, des associations professionnelles, des organisations travaillant sur les droits des personnes LGBTI+ et des spécialistes, pour trouver les moyens de naviguer dans des environnements discriminatoires, de comprendre le contexte et l'incidence de leurs activités et d'exercer des pressions ;

i) Prendre des mesures différenciées et adaptées qui tiennent compte de la diversité de la communauté LGBTI+ et de la discrimination intersectionnelle que peuvent subir les personnes LGBTI+, dans le cadre de l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits humains ;

j) Collecter et gérer les données relatives aux personnes LGBTI+ de manière sûre et confidentielle, conformément aux orientations existantes des mécanismes des Nations Unies chargés des droits humains ;

k) Utiliser les Principes directeurs, en particulier ceux concernant la diligence raisonnable en matière de droits humains, afin de trouver la bonne manière de s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits humains tout en se frayant un chemin entre des prescriptions juridiques contradictoires lorsqu'elles mènent des activités dans des contextes discriminatoires à l'égard des personnes LGBTI+ ;

l) Chercher à remédier à toute incidence négative sur les droits humains qu'elles pourraient avoir causée ou à laquelle elles pourraient avoir contribué en œuvrant activement en faveur des mécanismes de réparation, seules ou en collaboration avec d'autres mécanismes légitimes. Il s'agit notamment de mettre en place de bons mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, qui soient ouverts à toutes les parties concernées et qui tiennent compte des difficultés

particulières rencontrées par les personnes LGBTI+. Ces mécanismes doivent être conformes aux critères d'efficacité énoncés dans le principe directeur 31 et doivent être conçus en collaboration avec les parties concernées ;

m) Financer des programmes de renforcement des capacités afin de faire en sorte que leurs travailleurs, leurs agents et leurs relations d'affaires respectent les droits humains des personnes LGBTI+ ;

n) Appuyer le travail des défenseurs et défenseuses des droits humains des personnes LGBTI+ et faire preuve d'une tolérance zéro à l'égard des représailles et des attaques les visant.

79. En outre, le Groupe de travail recommande que :

a) Les associations professionnelles soutiennent leurs membres par des analyses et des politiques communes, et agissent lorsque des entreprises subissent des représailles pour avoir agi en faveur des droits des personnes LGBTI+ ;

b) Les associations professionnelles aident les petites et moyennes entreprises à comprendre les normes internationales relatives aux personnes LGBTI+ et les outils pratiques pour se conformer à la politique de diversité de l'offre et aux clauses contractuelles concernant les droits humains des personnes LGBTI+ ;

c) Les syndicats veillent à ce que les travailleurs et travailleuses LGBTI+ soient correctement représentés et à ce que leurs droits et leurs besoins soient défendus.
