

L'Europe et les inégalités à l'horizon 2024 : enjeux et transitions

UCLouvain Saint-Louis Bruxelles
2023-2024

Un monde professionnel inclusif et diversifié pour les personnes
LGBTQI+ au sein de l'Union européenne : mythe ou réalité ?

Louis Degives, Arbnor Shala
6517 mots



Table des matières

1. Synthèse opérationnelle.....	3
2. Introduction	5
3. Dispositifs européens face aux discriminations LGBTQI+.....	8
3.1 Traités.....	8
3.2 Directives	9
3.3 Stratégie européenne et plan d’action	9
4. Une Union européenne assez inclusive concernant la communauté LGBTQI+ dans le domaine professionnel ?	12
4.1 Le processus d’embauche	13
4.2 Les conditions de travail.....	14
4.3 Les personnes transgenres.....	16
5. Comment parvenir à l’inclusion des travailleurs LGBTQI+ ? (Recommandations)...	18
5.1 Des recommandations transversales.....	18
5.2 Le processus d’embauche	20
5.3 Les conditions de travail.....	20
5.4 Les personnes transgenres.....	21
6. Conclusion	23
7. Bibliographie	25
7.1 Législation européenne et plan d’action	25
7.2 Sources externes	26
8. Annexes	31
Acronymes :	31
Annexe 1 : Tableau synthétique des différents dispositifs instaurés par l’Union européenne concernant les discriminations LGBTQI+ dans le domaine professionnel.....	31
Annexe 2 :« A long way to go for LGBTI equality», FRA (2020)	32
Annexe 3.....	33
Annexe 4.....	33
Annexe 5.....	34
Annexe 6.....	34
Annexe 7: “Rainbow Europe map and index 2023”	35

1. Synthèse opérationnelle

Ce *Policy Paper* vise à établir un état des lieux des mesures prises par l'Union européenne au cours de ces dernières années concernant la question des personnes LGBTQI+ dans le domaine professionnel. Selon de nombreux rapports menés par *l'Agence des droits fondamentaux* et *l'Association internationale lesbienne, gay, bisexuelle, trans et intersexe-Europe*, il apparaît clairement que la communauté LGBTQI+ reste sujette à tout type de discrimination liée à leur orientation sexuelle, identité et expression de genre sur le marché du travail, malgré des mesures prises par l'Union européenne depuis le début des années 2000.

Face à ce constat préoccupant, la Commission européenne a mis en place en 2020 sa toute première stratégie « *Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025* »¹ visant à promouvoir la diversité et l'intégrité des personnes LGBTQI+ au sein de l'Union européenne à travers son plan d'action sur une durée de cinq ans.

Ces discriminations persistantes envers les personnes LGBTQI+ dans le domaine professionnel se manifestent au niveau de l'embauche, ainsi qu'au niveau des conditions de travail où cela peut se manifester sous forme de harcèlement de la part des collègues ou de l'employeur sur bases de stéréotypes. D'autant plus, ces situations d'inégalités se ressentent encore plus vivement chez les personnes transgenres dues à leur identité et expression de genre.

En tenant compte de la situation actuelle, nous allons élaborer des recommandations afin d'améliorer la situation des travailleurs LGBTQI+ face à ces discriminations persistantes au sein de l'Union européenne :

Recommandations transversales	<ul style="list-style-type: none">- Poursuivre au-delà de 2025 la stratégie en faveur des personnes LGBTQI+ 2020-2025 .- Transformer l'<i>Intergroupe LGBT du Parlement européen</i> en une commission à part entière.
--------------------------------------	---

¹ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, Communication de la Commission au Parlement européen, au conseil, au communauté économique et sociale européen et au Comité des régions, *Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ pour la période 2020-2025*, 12 novembre 2020.

	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de financement spécifique à la sensibilisation des personnes LGBTQI+. - Approuver la directive visant à renforcer le rôle des organismes pour l'égalité.
Le processus d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la collaboration avec la <i>Plateforme européenne des chartes de la diversité</i>. - Intégrer des politiques inclusives dans les règlements d'ordre d'intérieur des entreprises.
Les conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation du <i>Fonds social</i> par la nouvelle commission LGBT afin de mener des études spécifiques. - Mise en place du projet : <i>LGBTIQ Work Equality Alliance</i> à travers tous les pays membres.
Les personnes transgenres	<ul style="list-style-type: none"> - Mentionner explicitement les discriminations basées sur l'identité et l'expression de genre dans le corpus juridique européen. - Établir un plan d'action spécifique aux personnes transgenres à l'intérieur de la nouvelle stratégie.

2. Introduction

Au fil des années, la société n'a jamais cessé d'évoluer, tant en termes de progrès techniques impactant la qualité de vie de nombreuses personnes, qu'en termes de normes sociales. Ces évolutions majeures ont permis à la communauté LGBTQI+ de revendiquer ses droits et une meilleure acceptation au sein de la société.

En réponse à ces revendications, de nombreux gouvernements ont commencé à prendre en considération ces demandes en intégrant la question des droits des personnes LGBTQI+ à l'agenda politique. C'est ainsi qu'a été votée en 2001, la toute première loi du mariage pour tous : *Huwelijk*, aux Pays-Bas, permettant l'union de deux personnes de même sexe, ce qui était auparavant interdit². Ce fut un progrès notable pour cette communauté dans leur quête de revendications de droits.

D'autant plus, que ces vingt dernières années, l'Union européenne s'est engagée également à intégrer ces revendications au sein de son agenda politique. De ce fait, des avancées significatives ont pu être observées au niveau des institutions politiques européennes concernant la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBTQI+. Cela s'est observé par la prise de diverses mesures dans le but d'établir un cadre juridique, en octroyant des droits et une protection face à ce type de discrimination basée sur leur orientation sexuelle, identité et expression de genre.

Cependant, en dépit de ces progrès, on constate toujours que les discriminations envers les personnes LGBTQI+ persistent continuellement au sein de la société dans « divers domaines tels que celui du logement, des soins de santé ou encore de l'emploi³ », cela engendre des stéréotypes menant à du harcèlement ou à un traitement différent.

Dans ce *Policy Paper*, nous allons nous intéresser essentiellement au domaine professionnel, qui est un secteur où ce type de discriminations est encore d'actualité, au niveau de l'embauche

² FESTY, P., « La légalisation des couples homosexuels en Europe », *Population*, publié en 2006, vol. 61, p. 493-531 consulté le 16/03/2024).

³ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « Enquête LGBT dans l'UE -Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne» [en ligne], *Agence des droits fondamentaux*, publié en 2014, https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_fr.pdf (consulté le 13/112023).

et également sur le lieu de travail, ce qui affecte les conditions de travail⁴. Selon un Eurobaromètre « *Discrimination in the European Union* »⁵ mené en 2023, près de 25 % des répondants ont signalé se sentir peu ou mal à l'aise avec le fait de travailler au côté d'une personne homosexuelle, lesbienne ou bisexuelle. Ce sentiment est d'autant plus prononcé concernant les personnes transgenres, où la proportion est de 31 % pour cette même question⁶.

Cependant, on remarque que depuis ces dernières années, l'Union européenne a établi un cadre juridique afin d'octroyer davantage de droits aux personnes LGBTQI+ et de sanctionner tout type de discriminations basées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre. Néanmoins, dans une étude de l'Agence des droits fondamentaux menée en 2019 au sein de l'Union Européenne, 43 % des personnes LGBTQI+ ont répondu avoir été victimes de discrimination alors qu'en 2012, ce pourcentage était de 37 %⁷. C'est sur ce constat qu'en novembre 2020 la Commission européenne a mis en place *The LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*⁸, « visant à promouvoir et à protéger la diversité au sein de la société⁹ » dont une partie de la stratégie est consacrée à l'inclusion et à la diversité au sein du milieu professionnel.¹⁰ On peut observer aujourd'hui que les personnes LGBTQI+ sont toujours susceptibles d'être victimes de discrimination dans le domaine professionnel comme le rapporte un eurobaromètre de 2023 sur les inégalités en Europe¹¹.

Face à ces discriminations persistantes envers la communauté LGBTQI+ dans le domaine professionnel, particulièrement lors du processus d'embauche et des conditions de travail, nous pouvons nous questionner sur les initiatives supplémentaires ou modifications sur les dispositifs qu'il faudrait envisager au sein de l'Union européenne afin de combattre ces discriminations. À travers ce Policy Paper, notre analyse se portera sur trois grands axes : le processus d'embauche, les conditions de travail et les personnes transgenres. De plus, l'acronyme

⁴ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX , « A long way to go for LGBTI equality», [en ligne], *Agence des droits fondamentaux* , publié en 2020, <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results#related> (consulté le 15/11/2023), p. 11-12.

⁵ EUROPEAN COMMISSION, «Eurobarometer : Discrimination in the European Union»[en ligne], *European data*, publié en 2023, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972> (consulté le 22/02/2023).

⁶ EUROPEAN COMMISSION, «Discrimination in the European Union », *op. cit.*, p. 38.

⁷ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « A long way to go for LGBTI equality», *op. cit.*, p. 10.

⁸ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op. cit.*

⁹ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op. cit.*, p. 4.

¹⁰COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op. cit.*, p.10-15.

¹¹EUROPEAN COMMISSION, « Discrimination in the European Union», *op. cit.*, p. 37.

LGBTQI+ sera employé pour englober les personnes victimes de toutes formes de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Pour ce faire, ce *Policy Paper* est composé de deux parties distinctes, l'une est consacrée à un état des lieux de la question des discriminations LGBTQI+ dans le domaine professionnel par une évaluation des dispositifs mis en place par l'Union européenne, et une autre consacrée à l'élaboration d'une série de recommandations visant à améliorer les dispositifs actuels.

3. Dispositifs européens face aux discriminations LGBTQI+

Depuis l'intégration de la question des personnes LGBTQI+ au sein de l'agenda politique, l'Union européenne a su instaurer un cadre juridique en leur conférant des droits, tant dans la sphère privée que professionnelle. Cette avancée s'est concrétisée par la définition juridique et l'interdiction de toutes formes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, ainsi que par la mise en place de la *stratégie en faveur des personnes LGBTQI+ 2020-2025* au sein de l'Union européenne pour lutter contre ces discriminations (**Annexe 1** : tableau synthétique des dispositifs).

3.1 Traités

Concernant la lutte contre tout type de discriminations LGBTQI+, en 1999, on retrouve à l'article 13 du traité d'Amsterdam, pour la toute première fois la mention de lutte contre toutes discriminations basées sur l'orientation sexuelle au sein d'un traité européen garantissant « l'égalité et l'absence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ¹² ». En 2009, un traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, modifiant le traité d'Amsterdam, a été adopté. L'article 13 est alors renommé à l'article 19 du TFUE et complété par l'article 10¹³ afin de « condamner toutes discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle¹⁴ » (**Annexe 2**).

De plus on retrouve à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adopté en 2000, qui cite que « toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est interdite¹⁵ » (**Annexe 3**).

¹² Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes, signé à Amsterdam le 2 octobre 1997, *JO*, art. 13.

¹³ EUROPEAN COMMISSION, « L'Union européenne ne protège pas suffisamment les LGBTIQ ! Vraiment ? » [en ligne], Commission européenne, publié le 22 juillet 2021, https://france.representation.ec.europa.eu/informations/lunion-europeenne-ne-protège-pas-suffisamment-les-lgbtq-vraiment-2021-07-22_fr (consultée le 15/ 11/2023).

¹⁴ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), signé à Lisbonne le 13 décembre 2007, *JO.*, art. 10 et 19, p. 53 et 56.

¹⁵ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000, *JO.*, art. 21 §1, p. 13.

3.2 Directives

Au niveau des conditions de travail et de l'embauche, on retrouve la « Directive 2000/78/CE : portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹⁶. Elle constitue le tout premier instrument abordant les discriminations basées sur l'orientation sexuelle dans le milieu professionnel. Cette directive vise à protéger tout individu contre toutes formes de discrimination liée à la religion ou aux convictions, à l'âge, au handicap ou à l'orientation sexuelle en garantissant un cadre juridique qui interdit et protège tout individu de tout type de discrimination ou de harcèlement « concernant les demandes d'emploi, les promotions, les formations, les conditions de travail, ainsi que les rémunérations et les licenciements¹⁷». De plus, la « Directive 2012/29/UE : établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité tout en remplaçant la décision-cadre¹⁸, permet aux victimes de recevoir un soutien et une protection adéquate en cas de discriminations.

Au niveau des personnes transgenres, depuis les années 90, la jurisprudence¹⁹ reconnaît qu'elles sont bénéficiaires de droits les protégeant d'inégalités de traitements basées sur le sexe. De ce fait, « la Directive 2006/54/CE, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi²⁰, s'applique également aux personnes transgenres. Elle permet notamment de leur garantir une protection au niveau des conditions de travail, d'accès à l'emploi et d'accès à des formations de travail.

3.3 Stratégie européenne et plan d'action

¹⁶ Directive (UE) 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 relative à la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO., 2 décembre 2000, L 303, p. 16-18.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Directive (UE) 2012/29 du Conseil du 25 octobre 2012 relative à l'établissement des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité tout en remplaçant la décision-cadre, JO., 15 novembre 2012, L 315 ,p. 57-73.

¹⁹ Exemple : Av. gén. G. TESAURO, concl. Préc. C.J.U.E., arrêt *P contre S et Cornwall County Council*, 14 décembre 1995, C-13/94, ECLI:EU:C:1995:444.

²⁰ Directive (UE) 2006/29 du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JO., 26 juillet 2006, L 204/23 ,p. 23-35.

En novembre 2020, la Commission européenne a dévoilé sa toute première stratégie en faveur des personnes LGBTQI+ : *Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTQI+ 2020-2025*²¹, dont l'objectif principal est de promouvoir la diversité au sein de l'Union européenne, visant ainsi à reconnaître pleinement les personnes LGBTQI+ dans la société et à les intégrer de manière équitable. Pour ce faire, la stratégie met en place différents objectifs clés à atteindre d'ici 2025, répartis en 4 grands piliers :

- La lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQI+
- La garantie de la sécurité des individus LGBTQI+
- La promotion de sociétés inclusives envers les personnes LGBTQI+
- La défense de l'égalité des personnes LGBTQI+ à l'échelle mondiale

À travers ces objectifs, la stratégie vise à renforcer les droits des personnes LGBTQI+ dans le domaine professionnel en cherchant à protéger et à promouvoir la diversité et l'inclusivité sur le marché du travail de par l'égalité des chances.

Pour ces diverses raisons, afin de lutter contre les stéréotypes, la Commission s'engage par le biais de la stratégie à collaborer avec la *Plateforme européenne des chartes de la diversité*²² regroupant des entreprises, des ONG et des organismes publics, en ce qui concerne l'embauche et les conditions de travail. Celle-ci vise à instaurer des politiques inclusives dans le but de promouvoir une culture inclusive et diversifiée au sein de ces structures, par le biais de formations de sensibilisation, événements, etc.

En outre, concernant plus spécifiquement les conditions des travailleurs LGBTQI+, la Commission européenne s'engage à encourager le recours au *Fonds social européen* pour mener des études spécifiques sur les personnes gays, lesbiennes, transgenres, et bisexuelles. Cela permettrait de mettre en évidence les difficultés auxquelles ces personnes peuvent faire face en termes d'emploi, de protection sociale ou autres, dans le but d'améliorer leur situation socio-économique²³.

Quant aux personnes transgenres, la Commission s'engage spécifiquement à échanger avec les pays membres sur la mise en œuvre d'une législation et de procédures juridiques internes plus

²¹ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op.cit.*

²² COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op.cit.*, p.8.

²³ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op.cit.*, p.9.

accessibles sur la reconnaissance du genre sans restriction d'âge²⁴. Par ailleurs, elle s'engage à lancer également un dialogue intersectoriel entre les pays membres, les entreprises et les professionnels afin de sensibiliser sur l'inclusivité des personnes transgenres de manière à concevoir un domaine professionnel plus inclusif²⁵.

²⁴ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op.cit.*, p.18.

²⁵ *Ibid.*

4. Une Union européenne assez inclusive concernant la communauté LGBTQI+ dans le domaine professionnel ?

Dans différents rapports de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), de l'Association internationale lesbienne, gay, bisexuelle, trans et intersexe-Europe (ILGA-Europe) et de la Confédération européenne des syndicats (CES), on peut souligner trois grands domaines où les personnes LGBTQI+ peuvent être victimes de discriminations basées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre dans le milieu professionnel : le processus d'embauche, les conditions de travail reprenant des stéréotypes et le cas des personnes transgenres, qui sont susceptibles de subir plus de discriminations en raison de leur orientation sexuelle, mais également de leur identité ou leur expression de genre.

Au sein des institutions européennes, de nombreux acteurs luttent contre les discriminations, en particulier en ce qui concerne les discriminations LGBTQI+ dans le domaine professionnel. Leur objectif premier est de promouvoir la diversité et l'égalité afin de garantir des environnements de travail inclusifs et respectueux des droits de chacun. Pour ce faire, on retrouve *l'Intergroupe LGBT du Parlement européen*²⁶, composé de députés qui sont chargés de suivre attentivement les travaux de l'Union européenne. Ils vérifient que l'inclusivité des politiques européennes envers les personnes LGBTQI+ soit respectée en collaborant avec des organisations non-gouvernementales et des militants pour la cause LGBTQI+. C'est ainsi que l'intergroupe est un acteur important pour ces questions de discrimination, il joue le rôle de pont-levis entre les groupes de la société et les institutions européennes, contribuant à porter au mieux les préoccupations des personnes LGBTQI+ sur la table des discussions européennes.

Cette partie-ci sera consacrée à une évaluation des dispositifs mis en place par les institutions européennes, visant à évaluer leur efficacité dans les différents domaines que nous avons pu identifier précédemment : le processus d'embauche, les conditions de travail et la question des personnes transgenres.

²⁶ THE EUROPEAN PARLIAMENT'S LGBTI INTERGROUP, "Our role", [en ligne], *The European Parliament's LGBTI Intergroup*, <https://lgbti-ep.eu/> (consulté le 13/12/2023).

4.1 Le processus d'embauche

La Directive 2000/78/CE adoptée en 2000, visant à promouvoir l'égalité de traitement en matière de l'emploi avait pour but qu'au sein des politiques internes des pays membres, d'instaurer des mesures de lutte contre toutes formes de discrimination en matière d'emploi. Cependant, en 2019, dans un rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 11% des répondants LGBTQI+ ont signalé s'être sentis discriminés lors de leur recherche d'emploi²⁷, tandis que pour les personnes transgenres, ce pourcentage est de 31,79%²⁸. Dans ce même rapport, la FRA a souligné le manque de politiques internes au sein des entités professionnelles concernant l'inclusivité des personnes LGBTQI+, encourageant ainsi des partenaires sociaux tels que les organisations syndicales et les associations patronales dans ce domaine²⁹.

Toutefois, dans le cadre de la mise en œuvre de l'*Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025*, la Commission avait pris en compte ce constat en intégrant dans son plan d'action, la collaboration avec *Plateforme européenne des chartes de la diversité*, afin d'instaurer au sein des entreprises, une inclusivité des personnes LGBTQI+. Dans un rapport mené par la Commission européenne en 2023 sur les progrès de son plan d'action³⁰, il a été révélé que la Commission a poursuivi la promotion de la diversité à travers la *Plateforme européenne des chartes de la diversité* en collaboration avec des entreprises, des ONG, des organismes publics où en deux ans, le nombre de signataires a augmenté de 2000, touchant ainsi plus d'un million de travailleurs européens³¹.

²⁷ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, *op.cit.*, p. 10.

²⁸ B RUSSEL, C., SANDERS, F., WATKINS, F., "Intersection- diving into the FRA LGBTI II survey data- Trans and Non-binary briefing" [en ligne], *ILGA EUROPE et TGEU*, publié en 2023, <https://www.ilga-europe.org/report/intersections-trans-non-binary-diving-into-the-fra-lgbti-ii-survey-data/> (consulté le 23/03/2024), p. 8.

²⁹ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, *op.cit.*, p. 18.

³⁰ EUROPEAN COMMISSION, "Progress report: On the implementation of the LGBTIQ EQUALITY STRATEGY 2020-2025", [en ligne], *European Commission*, publié en 2023, https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_factsheet_2020-2025_fr.pdf (consulté le 15/03/2023).

³¹ EUROPEAN COMMISSION, "Progress report: On the implementation of the LGBTIQ EQUALITY STRATEGY 2020-2025", *op. cit.*, p. 12.

Cependant, comme le souligne un rapport de l'Agence des droits fondamentaux : *Rapport sur les droits fondamentaux-2023*³², des discriminations persistent dans de nombreux domaines, dont celui du travail, dans l'ensemble de l'Union européenne.³³ Selon l'eurobaromètre sur les discriminations dans l'Union européenne (2023), près « d'un répondant sur cinq a indiqué que l'orientation sexuelle, l'identité et expression de genre pourraient constituer un potentiel désavantage dans la recherche d'un emploi³⁴ ».

✓ Collaboration avec la *Plateforme européenne des chartes de la diversité* pour promouvoir l'inclusivité et la diversité au sein des entreprises

✗ Les discriminations basées sur l'orientation sexuelle, identité et expression de genre à l'embauche peuvent être toujours perçues.

4.2 Les conditions de travail

En ce qui concerne les conditions de travail pour les personnes LGBTQI+, on retrouve un certain nombre de mesures afin de protéger les victimes de ce genre de discrimination en leur conférant des droits, une protection juridique à travers les différentes directives et traités. Cependant, dans un rapport de la FRA, on constate que le taux de ressenti des personnes LGBTQI+ face aux discriminations sur le lieu de travail a augmenté entre 2012 et 2019 passant de 19% à 21%. Cela se ressent davantage chez les personnes transgenres où ce ressenti était de 22% en 2012 alors qu'en 2019, il était de 36%³⁵ (**Annexe 2**).

On peut d'autant plus constater que la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+ peut se manifester sous forme de harcèlement de la part de l'employeur ou des collègues, impliquant

³² AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « Enquête LGBT dans l'UE -Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne» [en ligne], *Agence des droits fondamentaux*, publié en 2014, https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_fr.pdf (consulté le 13/11/2023).

³³ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « Enquête LGBT dans l'UE -Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne», *op. cit.*, p.7.

³⁴ EUROPEAN COMMISSION, «Eurobarometer : Discrimination in the European Union»[en ligne], *European data*, publié en 2023, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972> (consulté le 22/02/2023), p.53.

³⁵ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « A long way to go for LGBTI equality», *op. cit.*, p.11-12.

des menaces, un traitement différencié ou des stéréotypes.³⁶ Cela se confirme davantage à travers un eurobaromètre portant sur les discriminations au sein de l'Union européenne en 2023, avec un pourcentage de 25% de répondants déclarant se sentir mal à l'aise à l'idée de travailler avec une personne homosexuelle (**Annexe 5**) et 31% à l'idée de travailler avec une personne transgenre (**Annexe 6**). On constate donc que ces discriminations persistent dans le milieu professionnel en raison de la persistance de stéréotypes à l'égard des personnes LGBTQI+³⁷.

Un rapport mené par l'Association internationale lesbienne, gay, bisexuelle, trans et intersexe ainsi que par le réseau Transgender Europe a montré que la plupart des personnes victimes de discriminations LGBTQI+ signalent très peu ces incidents, soit en raison d'une confiance assez faible envers les autorités, soit par un manque d'espoir quant à l'issue d'une telle démarche. De plus, les personnes transgenres ont tendance à ne pas signaler ces cas de discrimination en raison des traumatismes qu'elles ont subis³⁸.

À la suite de ce constat préoccupant, l'objectif de la stratégie, était de promouvoir une culture inclusive afin de sensibiliser les travailleurs sur la question LGBTQI+ à travers la plateforme. On a pu constater la mise en place de différentes mesures telles qu'en 2021, la réalisation de différentes formations sur la promotion de la diversité. De plus, au sein même de la Commission, on retrouve l'intégration d'une association chargée de donner des conseils, de soutenir juridiquement et administrativement ses travailleurs LGBTQI+ en cas de discrimination. La Commission s'est engagée également à intégrer la promotion d'un langage non-sexiste au sein de sa structure à travers différentes formations³⁹.

Par ailleurs, depuis décembre 2022, on retrouve une proposition de directive qui doit encore être approuvée par le Parlement européen « visant à renforcer le rôle joué par les organismes pour l'égalité de traitement dans l'ensemble de l'Union européenne en faveur de la lutte contre tout type de discriminations ⁴⁰ ». Ce qui permettrait à ces organismes de venir en aide

³⁶ ÖZALTUG, A., YALÇIN, B., "Workplace Discrimination Towards LGBTQ Employees and Employee Candidates in the Job Market: A European Approach to the Workplace Discrimination Towards LGBTQ.", in Krstić, I., Evola, M., Ribes Moreno, M.I (eds), *Legal Issues of International Law from a Gender Perspective*, Gender Perspectives in Law, vol 3., Springer, Cham, 2023, p. 69-87, https://doi.org/10.1007/978-3-031-13459-3_4 (consulté le 04/03/2024), p. 74.

³⁷ EUROPEAN COMMISSION, «Eurobarometer : Discrimination in the European Union», *op. cit.*, p.72-73.

³⁸ B RUSSEL, C., SANDERS, F., WATKINS, F., *op.cit*, p. 9.

³⁹ EUROPEAN COMMISSION, "Progress report: On the implementation of the LGBTIQ EQUALITY STRATEGY 2020-2025", *op. cit.*, p.12.

⁴⁰ CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, "Communiqué de presse 140/21 : Organismes pour l'égalité de traitement: le Conseil marque son accord sur un texte final visant à renforcer leur rôle dans l'ensemble de l'UE »[en ligne],

juridiquement et psychologiquement aux victimes de discriminations de manière indépendante, de mener des enquêtes indépendantes, ainsi que récolter des données afin de recenser le nombre de plaintes de cas de discrimination plus facilement. Cette initiative favoriserait une meilleure collaboration entre ces organismes et les gouvernements nationaux en leur permettant ainsi de leur fournir des recommandations au sujet de ces cas de discrimination où l'on manque cruellement de données.

✓ Mesures mises en place à travers la *Stratégie* visant à promouvoir une culture inclusive et diversifiée au sein des entreprises pour lutter contre les stéréotypes basés sur l'orientation sexuelle, identité et expression de genre.

✓ Proposition de directive visant à renforcer le rôle des organismes pour l'égalité.

✗ Manque de protections efficaces de la part de l'Union européenne pour les victimes de discriminations LGBTQI+.

4.3 Les personnes transgenres

Concernant les personnes transgenres plus spécifiquement, on ne retrouve pas dans le corpus juridique européen une intégration explicite de la question des personnes transgenres en termes de discriminations basées sur l'identité et l'expression de genre, notamment dans le cadre de la révision de la Directive sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes de 2006, comme le souligne le rapport de la FRA⁴¹.

De plus, on constate que les personnes transgenres se retrouvent d'autant plus touchées par ces discriminations dans le milieu professionnel. Selon la CES, dans un rapport de 2021, ces personnes ne sont pas assez prises en compte en termes de vulnérabilité face au chômage en raison des discriminations auxquelles elles font face⁴². La FRA ajoute que la conception de

du 20 février 2024, <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2024/02/20/equality-bodies-council-agrees-on-final-text-to-strengthen-their-role-across-the-eu/pdf/> (consulté le 24/04/2024).

⁴¹ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, *op. cit.*, p. 18.

⁴² CONFÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, « Les droits des personnes LGBTIQ sont des droits syndicaux ! Position de la CES sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non binaires, intersexuées et queer (LGBTIQ) 2020-2025 »[en ligne], CES, publié en

politiques et de procédures ne répond pas suffisamment aux besoins des employés transgenres dans les États membres de l'Union européenne⁴³.

On remarque également au sein de l'Union européenne que le taux d'acceptation des personnes transgenres dans le milieu professionnel fluctue selon les pays. Par exemple, la population des pays de l'Est est plus réticente à travailler avec des personnes transgenres. En Bulgarie, seulement 25% des répondants ont déclaré être à l'aise à l'idée de travailler avec des personnes transgenres, tandis qu'aux Pays-Bas, ce chiffre s'élève à 95%⁴⁴.

✓ Sensibilisation au sein des entreprises par le biais de la Stratégie sur la question des personnes LGBTQI+, mais plus particulièrement sur la question des personnes transgenres.

X Manque d'une intégration explicite de la mention des discriminations fondées sur l'identité et l'expression de genre, au sein du corpus juridique européen.

2021, <https://www.etuc.org/fr/document/les-droits-des-personnes-lgbtq-sont-des-droits-syndicaux-position-de-la-ces-sur-la> (consulté le 14/11/ 2023).

⁴³ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, *op. cit.*, p. 20.

⁴⁴ EUROPEAN COMMISSION, « Discrimination in the European Union », *op. cit.*, p. 38.

5. Comment parvenir à l'inclusion des travailleurs LGBTQI+ ? (Recommandations)

Cette partie vise à suggérer quelques recommandations aux différentes institutions européennes afin d'améliorer l'inclusivité des personnes LGBTQI+ dans le domaine professionnel. Comme on a pu le constater précédemment, l'efficacité des mesures prises par l'Union européenne, ces dernières années, concernant les droits des personnes LGBTQI+ s'est avérée assez faible face aux discriminations basées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre. Ce fut l'une des préoccupations majeures de la Commission européenne avec l'adoption de sa stratégie en 2020 : *Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTQI+ 2020-2025*⁴⁵ visant à promouvoir une Europe inclusive et diversifiée. Cependant, la réalité montre bien que nous sommes encore très loin de cet objectif. C'est pour cela, qu'il est primordial que l'Union européenne prenne davantage de mesures afin de protéger au mieux les droits des travailleurs LGBTQI+.

5.1 Des recommandations transversales

En premier lieu, avant de formuler des recommandations spécifiques à nos trois domaines d'action, nous allons commencer par énoncer quelques recommandations transversales. Tout d'abord, il est essentiel que la Commission européenne assure la poursuite de la stratégie : *Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTQI+ 2020-2025*⁴⁶ au-delà de 2025 afin de poursuivre les objectifs qu'elle s'est fixés. De plus, il est primordial que la Commission y intègre un calendrier répertoriant les diverses avancées de son plan action dans le but de rendre compte au mieux de ses avancées à la société.

Par la suite, il est nécessaire que l'*Intergroupe LGBT du Parlement européen* soit transformé en une commission à part entière, afin de créer une commission spécifique chargée des questions des personnes LGBTQI+ au sein du Parlement européen.

De plus, afin de lutter contre les stéréotypes persistants envers la communauté LGBTQI+, il est indispensable que la Commission européenne met en place un plan de financement spécifique

⁴⁵ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op. cit.*

⁴⁶ *Ibidem.*

à travers sa stratégie, dans le but de financer des campagnes de sensibilisation face aux discriminations persistantes dans l'Union européenne, particulièrement celles basées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Pour finir, il est essentiel que la proposition de directive du Conseil de l'Union européenne « visant à renforcer le rôle joué par les organismes pour l'égalité de traitement dans l'ensemble de l'Union européenne en faveur de la lutte contre la discrimination⁴⁷ » soit approuvée par le Parlement européen. Cette initiative permettra d'apporter une aide accrue aux victimes de discriminations en renforçant le rôle des organismes pour l'égalité dans chaque État membre de l'Union européenne. Ainsi, le lien entre ces organismes et les victimes sera favorisé, permettant à ces personnes ayant subi des situations de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, d'obtenir plus facilement une assistance à la fois psychologique mais également juridique afin de signaler davantage ce genre d'incidents où selon un rapport de l'*Association internationale lesbienne, gay, bisexuelle, trans et intersexe*, ainsi que *le réseau Transgender Europe*, cela était très peu rapporté en raison d'un « manque de sentiment d'efficacité et de confiance de la part des victimes ⁴⁸ ». De plus, l'approbation de cette directive favorisera la collecte de données sur l'efficacité du système de procédure administrative mis en place au sein des États membres, ainsi que le recensement spécifique de chaque cas de discrimination à travers des études indépendantes menées par les organismes pour l'égalité, à destination des gouvernements nationaux. Cela leur permettra donc de prendre des mesures adéquates face à ces cas de discriminations.

Recommandations :

- Poursuivre au-delà de 2025 la Stratégie *Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025*.
- Transformation de l'*Intergroupe LGBT du Parlement européen* en une commission à part entière.
- Mise en place d'un plan de financement spécifique pour des campagnes de sensibilisation LGBTQI+.

⁴⁷ CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, "Communiqué de presse 140/21: Organismes pour l'égalité de traitement: le Conseil marque son accord sur un texte final visant à renforcer leur rôle dans l'ensemble de l'UE », *op.cit.*,

⁴⁸ B RUSSEL, C., SANDERS, F., WATKINS, F., *op.cit.*, p.9.

- Approbation de la directive « visant à renforcer le rôle joué par les organismes pour l'égalité de traitement dans l'ensemble de l'Union européenne en faveur de la lutte contre la discrimination ».

5.2 Le processus d'embauche

Pour pouvoir promouvoir une diversité et une inclusivité des personnes LGBTQI+ au sein de l'Union européenne dans le domaine professionnel, il faut continuer et renforcer la collaboration à travers la *Plateforme européenne des chartes de la diversité* avec les entreprises, ONG, et organismes publics afin de sensibiliser au mieux ces structures professionnelles sur la question des personnes LGBTQI+ permettant de toucher un plus grand nombre de travailleurs à travers des formations. Il faut également s'assurer que chacune des entités adhérentes ait adopté au sein de leur règlement d'ordre intérieur des politiques inclusives concernant les personnes LGBTQI+ afin de lutter contre les discriminations à l'embauche par la publication de celui-ci sur la Plateforme.

Recommandations :

- Renforcer la promotion d'une culture d'inclusivité et de diversité à travers la collaboration entre la *Plateforme européenne des chartes de la diversité* et les entreprises, ONG et organismes publics.
- Intégrer au sein des règlements de travail des politiques inclusives envers les personnes LGBTQI+.

5.3 Les conditions de travail

En ce qui concerne les conditions de travail, on retrouve tout d'abord une forte disparité entre les différents pays membres au niveau de la protection des droits des personnes LGBTQI+ (**Annexe 7**). L'eurobaromètre mené en 2023 sur les discriminations dans l'Union européenne illustre cela par le fait que les pays de l'Est ont tendance à avoir une vision plus négative à l'idée de travailler avec des personnes appartenant à la communauté LGBTQI+ que dans les pays de l'Ouest⁴⁹. Il est donc vivement recommandé que cette nouvelle commission LGBT au sein du Parlement européen examine les politiques nationales de chaque pays membres concernant les droits des travailleurs LGBTQI+ à travers des études financées par *Fonds social européen* afin

⁴⁹ EUROPEAN COMMISSION, « Discrimination in the European Union », *op. cit.*, p. 38.

de mesurer leur degré de protection. Ces études permettront de cibler davantage les pays membre ayant le degré de protection le plus faible dans le but de formuler des recommandations pour ces gouvernements nationaux afin d'accroître leur niveau de protection et de permettre une meilleure prise en compte des personnes LGBTQI+ au sein de chaque État membre dans leurs politiques internes.

Ensuite, il est nécessaire d'instaurer une culture d'inclusivité et de diversité au sein des entreprises des pays membres en éveillant la conscience du personnel à la question des personnes LGBTQI+ afin de réduire le taux de discrimination. Pour ce faire, le projet *LGBTIQ Work Equality Alliance*⁵⁰ pourrait être étendu à l'ensemble des pays membres. Ce projet, qui vise à « sensibiliser et à former les travailleurs et les syndicats en Croatie et en Serbie sur la question des personnes LGBTQI+⁵¹ », permettrait d'intégrer cette culture d'inclusivité et de diversité dans les différentes structures professionnelles.

Recommandations :

- Utilisation du *Fonds social européen* pour permettre à la nouvelle commission LGBT du Parlement européen de mener des enquêtes concernant la protection des travailleurs LGBTQI+ au sein de pays membres.
- Étendre le projet : *LGBTIQ Work Equality Alliance* à tous les pays membres.

5.4 Les personnes transgenres

Il est très clair que les discriminations fondées sur l'identité et l'expression de genre ne sont pas explicitement mentionnées au sein du corpus juridique européen. Il est donc crucial de modifier ce corpus en amendant la Directive 2000/78/CE *portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail*⁵² et la Directive 2006/54/CE, *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi*⁵³, ainsi que les différents traités traitant des discriminations afin de mentionner explicitement ces discriminations touchant les

⁵⁰ Projet fondé par l'Union européenne

⁵¹ EUROPEAN COMMISSION, "Progress report: On the implementation of the LGBTIQ EQUALITY STRATEGY 2020-2025", *op. cit.*, p.13.

⁵² Directive (UE) 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 relative à la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *op. cit.*

⁵³ Directive (UE) 2012/29 du Conseil du 25 octobre 2012 relative à l'établissement des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité tout en remplaçant la décision-cadre, *op. cit.*

personnes transgenres. Par ces modifications, ces personnes seront prises davantage en considération à l'intérieur de la législation européenne, ce qui renforcera les droits des travailleurs transgenres au sein des pays membres de l'Union européenne. De plus, il est essentiel que l'Union européenne mette en place un plan d'action spécifiquement destiné aux personnes transgenres à travers sa nouvelle stratégie en vue de faire valoir clairement leurs droits dans le but que chaque personne puisse jouir des mêmes droits à travers tous les États membres comme le souligne un rapport de Transgender Europe⁵⁴.

Recommandations :

- Mentionner explicitement les discriminations basées sur l'identité et l'expression de genre dans le corpus juridique européen.
- Établir un plan d'action spécifique aux personnes transgenres à l'intérieur de la nouvelle stratégie.

⁵⁴ CALDERON-CIFUENTES, P. A., « Trans Discrimination in Europe », *Transgender Europe* [en ligne], publié en 2021, <https://tgeu.org/tgeu-report-on-trans-discrimination-in-europe/> (consulté le 14/ 04/2024), p. 9.

6. Conclusion

Depuis ces dernières années, les institutions européennes se sont saisies de la question des personnes LGBTQI+ en leur conférant un certain nombre de droits par l'adoption de directives et de traités. Cependant, malgré la mise en place d'un cadre juridique, les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et expression de genre persistent, comme le révèlent différents rapports de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'Association internationale lesbienne, gay, bisexuelle, trans et intersexe, ainsi que des eurobaromètres se portant sur les discriminations au sein l'Union européenne. Ces discriminations se manifestent particulièrement dans le domaine professionnel, au niveau de l'embauche, mais également au niveau des conditions de travail pouvant entraîner du harcèlement de la part des collègues de travail ou de l'employeur. Ce bilan est d'autant plus alarmant pour les personnes transgenres davantage victimes de discrimination.

Devant ce constat inquiétant, la Commission européenne a mis en œuvre en 2020 sa toute première stratégie LGBTQI+ : *Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025*⁵⁵ dans le but de promouvoir une Union européenne plus inclusive et plus diversifiée. À travers cette stratégie, des mesures ont été mises en place afin d'aboutir à cet objectif depuis son lancement. Cependant, elles restent trop peu satisfaisantes face à ces discriminations persistantes. De ce fait, les institutions européennes sont encore loin de son objectif d'une intégrité et d'une diversité des personnes LGBTQI+ totale au sein de l'Union européenne.

Dans ce Policy Paper, nous avons formulé des recommandations destinées aux institutions européennes afin de pallier ce manque de reconnaissance auquel les travailleurs LGBTQI+ sont en train de faire face. Tout d'abord, il est nécessaire de poursuivre les objectifs de la stratégie au-delà de 2025 en poursuivant la sensibilisation des membres du personnel et des employeurs

⁵⁵ COMMUNICATION COM (2020) 698 final, *op. cit.*

à la culture de l'inclusivité et de la diversité. De plus, il est essentiel d'encourager les pays membres à protéger au mieux les personnes LGBTQI+ au sein de leurs politiques internes et à travers leurs organismes pour l'égalité. Il est donc primordial que cette nouvelle directive visant à renforcer le rôle de ces organismes pour l'égalité dans chaque État membre soit approuvée. Cela facilitera le recensement, auprès des autorités, des cas de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre. Pour finir, il est crucial que les discriminations envers les personnes transgenres soient davantage incluses au sein de la législation européenne par la modification des Directives 2000/78/CE, et 2006/54/CE ainsi que dans les différents traités portant sur les discriminations. Cela doit s'accompagner d'un plan d'action spécifique ajouté au sein de la nouvelle stratégie en faveur des personnes LGBTQI+.

En conclusion, l'Union européenne doit encore progresser considérablement pour comprendre et soutenir au mieux les personnes LGBTQI+ avant d'arriver à une Europe complètement inclusive et diversifiée dans le domaine professionnel. Pour ce faire, il est nécessaire que les institutions européennes allouent un budget plus conséquent aux organismes chargés de la question des droits des personnes LGBTQI+ afin de réaliser des enquêtes permettant de cibler plus précisément les réels besoins des travailleurs issus de la communauté LGBTQI+.

7. Bibliographie

7.1 Législation européenne et plan d'action

Traités

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000, *JO.*, art. 21 §1.

Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes, signé à Amsterdam le 2 octobre 1997, *JO.*, art. 13.

Traité modifiant le traité de l'Union européenne et le traité instituant la Communauté européenne, signé à Lisbonne le 13 décembre 2007, *JO.*, art. 10 et 19.

Directives

Directive (UE) 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 relative à la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *JO.*, 2 décembre 2000, L 303, p. 16-18.

Directive (UE) 2006/29 du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *JO.*, 26 juillet 2006, L 204/23 ,p. 23-35.

Directive (UE) 2012/29 du Conseil du 25 octobre 2012 relative à l'établissement des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité tout en remplaçant la décision-cadre, *JO.*, 15 novembre 2012, L 315 ,p. 57-73.

Stratégie

EUROPEAN COMMISSION, « Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ pour la période 2020-2025 », [en ligne], *Commission européenne*, 2020, COM 698, p. 1-27, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698> (consulté le 13/11/2023).

Jurisprudence

Av. gén. G. TESAURO, concl. Préc. C.J.U.E., arrêt *P contre S et Cornwall County Council*, 14 décembre 1995, C-13/94, ECLI:EU:C:1995:444.

7.2 Sources externes

AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « A long way to go for LGBTI equality », [en ligne], *Agence des droits fondamentaux*, publié en 2020, <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results#related> (consulté le 15/11/2023).

AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « Enquête LGBT dans l'UE -Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne », [en ligne], *Agence des droits fondamentaux*, publié en 2014, https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbti-survey-results-at-a-glance_fr.pdf (consulté le 13/11/2023).

AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « Homophobie et discriminations fondées sur l'Orientation Sexuelle et Identité de Genre dans les États membres de l'UE », [en ligne], *Agence des droits fondamentaux*, publié en 2009, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/396-hdgso_part2_summary_fr.pdf (consulté le 13 /11/2023).

ASSOCIATION INTERNATIONALE LESBIENNE, GAY, BISEXUELLE, TRANS ET INTERSEXE-EUROPE, « RAINBOW EUROPE MAP AND INDEX 2023 » [en ligne], *ILGUA-Europe*, publié le 21 mai 2023, <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2023/> (consulté le 12/04/2024).

ASSOCIATION INTERNATIONALE LESBIENNE, GAY, BISEXUELLE, TRANS ET INTERSEXE-EUROPE, COMITÉ SYNDICAL EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION, CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, « Le Comité Syndical Européen de l'Éducation, la Confédération Européenne des Syndicats et la branche européenne de l'Association Internationale pour l'Égalité des lesbiennes, Gays Bisexuels, Trans et Intergenres s'engagent à lutter contre le harcèlement homophobe dans les écoles, sur le lieu de travail et au sein de la société en général », [en ligne], *Comité syndical européen de l'éducation*, https://www.csee-etu.org/images/attachments/LGBTStatement_against_Homophobia_FR.pdf (consulté le 5/12/2023).

B RUSSEL, C., SANDERS, F., WATKINS, F., “Intersection- diving into the FRA LGBTI II survey data- Trans and Non-binary briefing” [en ligne], *ILGA EUROPE et TGEU*, publié en 2023, <https://www.ilga-europe.org/report/intersections-trans-non-binary-diving-into-the-fra-lgbti-ii-survey-data/> (consulté le 23/ 03/2024).

CALDERON-CIFUENTES, P. A., « Trans Discrimination in Europe », *Transgender Europe*» [en ligne], publié en 2021, <https://tgeu.org/tgeu-report-on-trans-discrimination-in-europe/> (consulté le 14/ 04/2024).

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, « Les droits des personnes LGBTIQ sont des droits syndicaux ! Position de la CES sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non binaires, intersexuées et queer (LGBTIQ) 2020-2025 »[en ligne], *CES*, publié en 2021, <https://www.etuc.org/fr/document/les-droits-des-personnes-lgbtiq-sont-des-droits-syndicaux-position-de-la-ces-sur-la> (consulté le 14/11/ 2023).

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, « Organisation et personnel », [en ligne], CES, <https://www.etuc.org/fr/organisation-et-personnel> (consulté le 20/11/ 2023).

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, « Communiqué de presse 140/21 : Organismes pour l'égalité de traitement: le Conseil marque son accord sur un texte final visant à renforcer leur rôle dans l'ensemble de l'UE »[en ligne], du 20 février 2024, <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2024/02/20/equality-bodies-council-agrees-on-final-text-to-strengthen-their-role-across-the-eu/pdf/> (consulté le 24/04/2024).

EUROPEAN COMMISSION , « Coup de projecteur sur l'UE et l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTI », [en ligne], *Publication Office of The European Union* , publié en 2020, <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/lgbti/fr/>(consultée le 14/11/2023).

EUROPEAN COMMISSION, «Eurobarometer : Discrimination in the European Union»[en ligne], *European data*, publié en 2023, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972> (consulté le 22/02/2023).

EUROPEAN COMMISSION, « Eurobarometer on Discrimination 2019: The social acceptance of LGBTI people in the EU », »[en ligne], *European data*, publié en 2019, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/eurobarometer-social-acceptance-lgbtq-people-eu-2019_en (Consulté le 14/11/2024).

EUROPEAN COMMISSION, «Eurobarometer : Perception of minorities in the EU: LGBTI people» [en ligne], *European data*, publié en 2019, https://commission.europa.eu/system/files/2019-10/infographics_2019_lgbti_final.pdf (consulté le 28/03/2024).

EUROPEAN COMMISSION, « Legal gender recognition in the EU The journeys of trans people towards full equality», [en ligne], *Publication Office of The European Union*, publié en 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7341d588-ddd8-11ea-adf7-01aa75ed71a1/language-en> (consulté le 29/11/ 2023).

EUROPEAN COMMISSION, « L'Union européenne ne protège pas suffisamment les LGBTIQ ! Vraiment ? », [en ligne] *Commission européenne*, publié le 22 juillet 2021, https://france.representation.ec.europa.eu/informations/lunion-europeenne-ne-protège-pas-suffisamment-les-lgbtqi-vraiment-2021-07-22_fr (consultée le 15/ 11/2023).

EUROPEAN COMMISSION, « Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015 » [en ligne], *European data*, publié en 2015, https://data.europa.eu/data/datasets/s2077_83_4_437_eng?locale=en (consulté le 26/11/2023).

EUROPEAN COMMISSION , « TOUS DIFFERENTS TOUS EGAUX #EU4LGBTI », 2015.

EUROPEAN COMMISSION, « Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025 », [en ligne], *European Commission*, publié en 2020, https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_factsheet_2020-2025_fr.pdf (consulté le 15/11/ 2023).

EUROPEAN COMMISSION, “Progress report: On the implementation of the LGBTIQ EQUALITY STRATEGY 2020-2025”, [en ligne], *European Commission*, publié en 2023, https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_factsheet_2020-2025_fr.pdf (consulté le 15/03/ 2023).

FESTY, P., “La légalisation des couples homosexuels en Europe”, [en ligne] *Population* , publié en 2006, vol. 61, p. 493-531, <https://www.cairn.info/revue-population-2006-4-page-493.htm> (consulté le 16/03/2024).

LERCH, M., « Droit de l'homme » [en ligne], *Fiches thématique sur l'Union européenne-Parlement européen*, publié en avril 2023, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/166/promotion-de-la-democratie-et-observation-des-elections> (consulté le 28/11/2023).

ÖZALTUG, A., YALÇIN, B., “Workplace Discrimination Towards LGBTQ Employees and Employee Candidates in the Job Market: A European Approach to the Workplace Discrimination Towards LGBTQ.”, in Krstić, I., Evola, M., Ribes Moreno, M.I (eds), *Legal Issues of International Law from a Gender Perspective*, Gender Perspectives in Law, vol 3., Springer, Cham, 2023, p. 69-87, https://doi.org/10.1007/978-3-031-13459-3_4 (consulté le 4/03/2024).

THE EUROPEAN PARLIAMENT’S LGBTI INTERGROUP, “Our role”, [en ligne], *The European Parliament’s LGBTI Intergroup*, <https://lgbti-ep.eu/> (consulté le 13/12/2023).

UNIA, « Défense des droits LGBTI+ : des bons points, mais une violence préoccupante », [en ligne], UNIA, publié le 17 mai 2023, <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/directive-2000-78-ce-discrimination-generale> (consulté le 03/03/2024).

YOUR EUROPE, “Égalité de traitement au travail » [en ligne], *Your Europe*, https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/equal-treatment-with-nationals/index_fr.htm (consulté le 28/11/2023).

7.3 Outil spécifique de correction de rédaction

SCRIBENS : « Correcteur orthographe & correction grammaire », 2024, <https://www.scribens.fr/>.

8. Annexes

Acronymes :

CES : *Confédération européenne des syndicats*

FRA : *Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne*

ILGA-Europe : *Association internationale lesbienne, gay, bisexuelle, trans et intersexe-Europe*

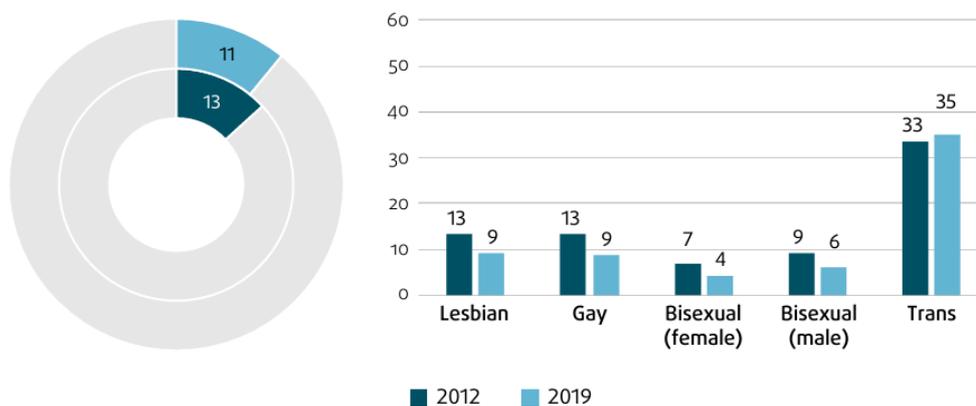
LGBTQI+ : les personnes victimes de toutes formes de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Annexe 1 : Tableau synthétique des différents dispositifs instaurés par l'Union européenne concernant les discriminations LGBTQI+ dans le domaine professionnel

	Processus d'embauche	Condition de travail	Situation des personnes transgenres
TFUE, art. 10 et 19	Condamnent tout type de discrimination basée sur l'orientation sexuelle à l'embauche.	Condamnent tout type de discrimination basée sur l'orientation sexuelle sur le lieu de travail.	
CDFUE, article 21 § 1	Interdit tout type de discrimination basée sur l'orientation sexuelle.	Interdit tout type de discrimination basée sur l'orientation sexuelle.	
Directive 2000/78/CE	Protège des discriminations et du harcèlement basés sur l'orientation sexuelle au niveau des demandes d'emploi.	Protège des discriminations et du harcèlement basés sur l'orientation sexuelle au niveau des promotions et les formations, les conditions de travail, les licenciements et rémunérations.	
Directive 2012/29/UE	Permet aux victimes de se défendre juridiquement face à tout type de discrimination.	Permet aux victimes de se défendre juridiquement face à tout type de discrimination.	Permet aux victimes de se défendre juridiquement face à tout type de discrimination.
Directive 2006/54/CE			Protège les personnes transgenres de tout type de discrimination basée sur le genre.
Stratégie 2020-2025	Objectif : Collaboration avec la <i>Plateforme européenne des chartes de la diversité</i> pour promouvoir une culture d'intégrité et de diversité au sein des entreprises.	Objectif : Collaboration avec la <i>Plateforme européenne des chartes de la diversité</i> pour promouvoir une culture d'intégrité et de diversité au sein des entreprises Objectif : encourager l'utilisation du <i>Fonds social</i> pour mener des enquêtes permettant l'amélioration des conditions de travail des travailleurs LGBTQI+.	Objectif : Discussion avec les États membres sur les politiques et les procédures juridiques sur la reconnaissance du genre. Objectif : la sensibilisation des États membres et des entreprises sur la question des personnes transgenres.

Annexe 2 :« A long way to go for LGBTI equality», FRA (2020) ⁵⁶

Figure 1: Respondents who felt discriminated against due to being LGBT when looking for work in the 12 months before the survey (2012 and 2019), EU-28 and by group (%)^{a,b}



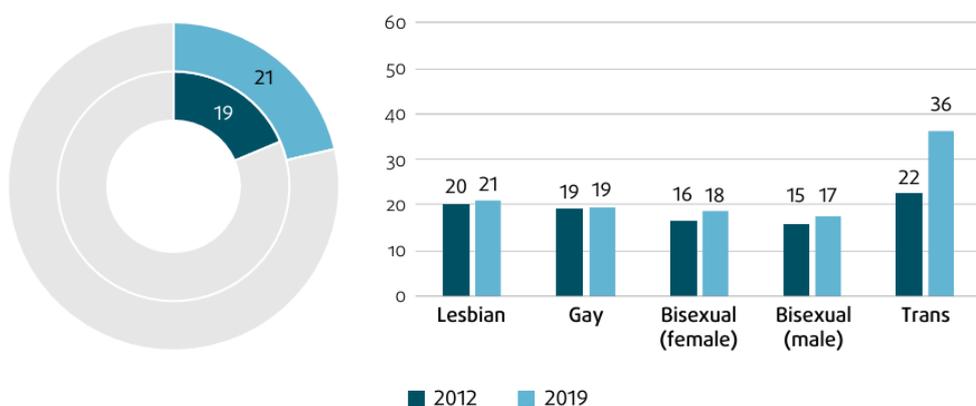
Notes: The EU-28 aggregate includes the United Kingdom (UK) because the reference period of the data collection is from when the UK was a Member State.

^a Out of LGBT respondents aged 18+ of the 2019 Survey II, and of all LGBT respondents of the 2012 Survey I, who had been looking for a job during the 12 months before the survey (2012 n =37,843, 2019 n=60,697); weighted results.

^b Question 2019: "C1. During the last 12 months, have you personally felt discriminated against because of being [category on the basis of A3 or A4] in any of the following situations::A. When looking for a job."

Source: FRA, EU-LGBTI I (2012) and EU-LGBTI II (2019)

Figure 2: Respondents who felt discriminated against at work due to being LGBT in the last 12 months before the survey (2012 and 2019), EU-28 and by group (%)^{a,b}



Notes: The EU-28 aggregate includes the United Kingdom (UK) because the reference period of the data collection is from when the UK was a Member State.

^a Out of LGBT respondents aged 18+ of the 2019 Survey II, and of all LGBT respondents of the 2012 Survey I, who had been at work during the 12 months before the survey (2012 n =68,996, 2019 n=83,816); weighted results.

^b Question 2019: "C1. During the last 12 months, have you personally felt discriminated against because of being [category on the basis of A3 or A4] in any of the following situations: At work."

Source: FRA, EU-LGBTI I (2012) and EU-LGBTI II (2019)

⁵⁶ AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX, « A long way to go for LGBTI equality», [en ligne], *Agence des droits fondamentaux*, publié en 2020, <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results#related> (consulté le 15/11/2023), p. 12.

Annexe 3 : Version Consolidée du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, articles 10 et 19, p. 53 et 56

Article 10

« Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁵⁷. »

Article 19 (ex-article 13 TCE)

« 1. Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. Par dérogation au paragraphe 1, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent adopter les principes de base des mesures d'encouragement de l'Union, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres, pour appuyer les actions des États membres prises en vue de contribuer à la réalisation des objectifs visés au paragraphe 1⁵⁸. »

Annexe 4 : Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne , article 21 § 1, p. 13

Article 21

Non-discrimination

« 1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁵⁹. »

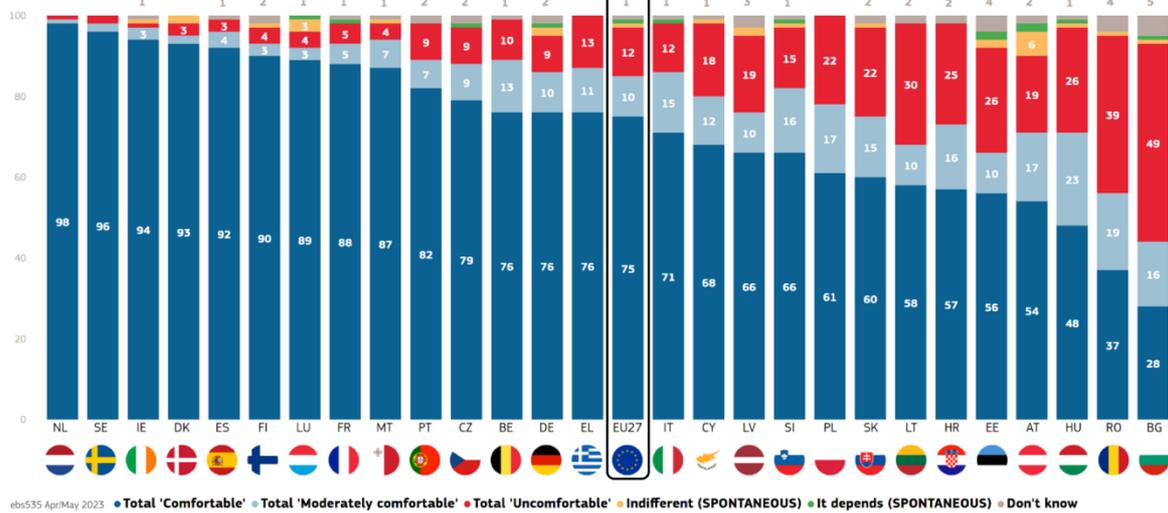
⁵⁷ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), *art. cité*, p. 53.

⁵⁸ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), *art. cité*, p.53.

⁵⁹ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, *art. cité*, p. 13.

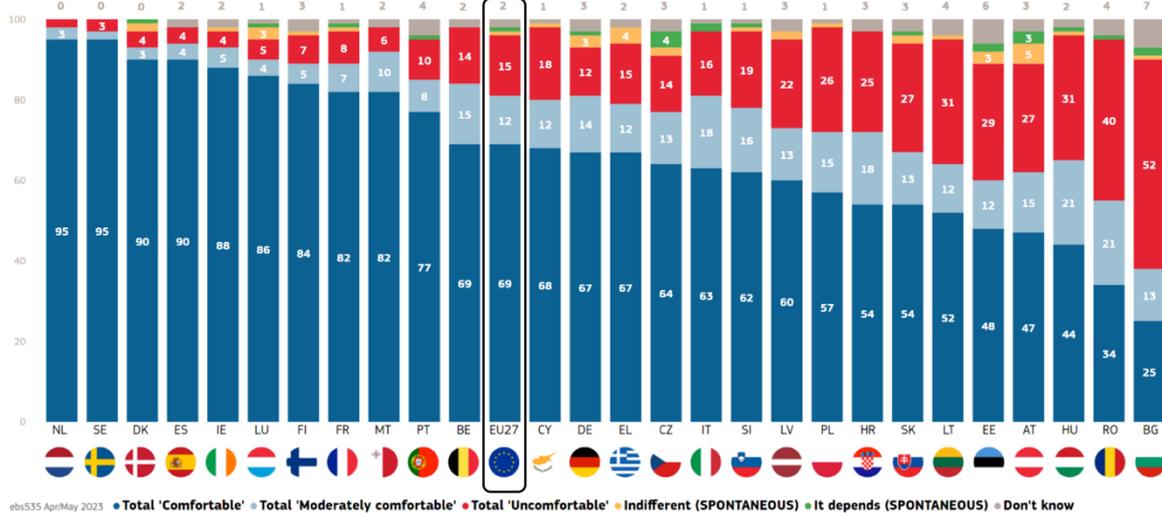
Annexe 5⁶⁰

QB12R.10. Regardless of whether you're actually working or not, please tell me, using a scale from 1 to 10, how comfortable would you feel, if a colleague at work with whom you are in daily contact, belonged to each of the following groups? '1' means that you would feel, "not at all comfortable" and '10' that you would feel "totally comfortable". :-A lesbian, gay or bisexual person (%)



Annexe 6⁶¹

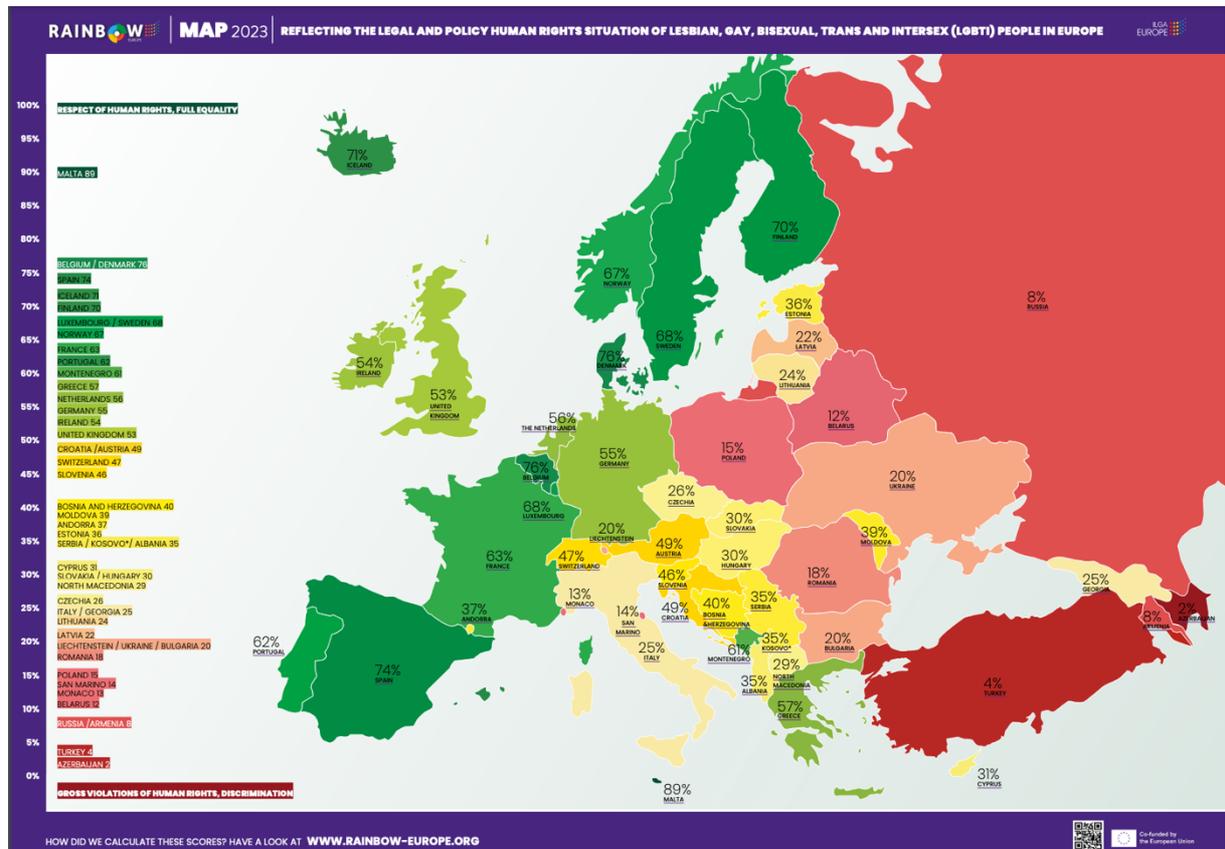
QB12R.11. Regardless of whether you're actually working or not, please tell me, using a scale from 1 to 10, how comfortable would you feel, if a colleague at work with whom you are in daily contact, belonged to each of the following groups? '1' means that you would feel, "not at all comfortable" and '10' that you would feel "totally comfortable". :-A transgender person or an intersex person (%)



⁶⁰ EUROPEAN COMMISSION, «Eurobarometer : Discrimination in the European Union», *op. cit.*, p.72.

⁶¹ EUROPEAN COMMISSION, «Eurobarometer : Discrimination in the European Union», *op. cit.*, p.73.

Annexe 7: “Rainbow Europe map and index 2023”⁶²



⁶² ASSOCIATION INTERNATIONALE LESBIENNE, GAY, BISEXUELLE, TRANS ET INTERSEXE-EUROPE, « RAINBOW EUROPE MAP AND INDEX 2023 » [en ligne], *ILGUA-Europe*, publié le 21 mai 2023, <https://www.ilgua-europe.org/report/rainbow-europe-2023/> (consulté le 12/04/2024).