

GUIDE DES MEILLEURES PRATIQUES SUR

L'ÉMANCIPATION ÉCONOMIQUE DES COMMUNAUTÉS LGBTI

COC Netherlands

Auteur: Katya Burns

Juin 2020



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1: OBTENIR UN EMPLOI	3
CHAPITRE 2: RENDRE LE LIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX DES COMMUNAUTÉS LGBTI	10
CHAPITRE 3: CRÉER UNE ENTREPRISE	15
CHAPITRE 4: FOURNIR UN SOUTIEN CIBLÉ AUX PLUS VULNÉRABLES	22
CHAPITRE 5: PLAIDOYER	23
CONCLUSION	25
ANNEX 1: RESSOURCES	26
ANNEX 2: QUESTIONNAIRE DU SONDAGE	26

INTRODUCTION



Dans le monde, les communautés LGBTI sont confrontées à de nombreux défis pour accéder à des opportunités professionnelles, garantir leurs moyens de subsistance et parvenir à une sécurité financière. Au sein de leurs familles, les membres de la communauté LGBTI souffrent parfois de rejet et ne bénéficient donc pas du soutien nécessaire pour terminer leurs études et entrer sur le marché de l'emploi. À l'école, il arrive que les élèves LGBTI soient harcelé.e.s ou menacé.e.s, par conséquent ils / elles abandonnent les études et perdent la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour s'épanouir sur le marché du travail. Même diplômé.e.s, les demandeur.euse.s d'emploi sont susceptibles d'être rejeté.e.s en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre. Une fois sur le marché du travail, les employé.e.s LGBTI sont parfois stigmatisé.e.s et discriminé.e.s ou licencié.e.s du fait de leur orientation sexuelle ou identité de genre. Les lois pour protéger les communautés LGBTI sur le lieu de travail sont souvent inexistantes et même lorsqu'elles existent, elles ne sont souvent pas appliquées. Les membres de la communauté LGBTI qui décident de créer leur propre entreprise font également face à de nombreux défis, notamment le manque d'accès aux opportunités de renforcement des compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise, l'absence de soutien de la part de la famille ou de la société et le manque d'accès au capital financier.

Par conséquent, les personnes LGBTI sont souvent affectées par la pauvreté¹ de manière disproportionnée, et exclues des activités économiques, ce qui signifie également que les pays ne se développent pas aussi rapidement qu'ils le pourraient, du fait cette perte de potentiel.²

-
- 1 Badgett, Durso & Schneebaum (2013), New Patterns of Poverty in the Lesbian, Gay and Bisexual Community, Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Poverty-Update-Jun-2013.pdf>
 - 2 M.V. Lee Badgett, Andrew Park & Andrew Flore (March 2018), Links between Economic Development and New Measures of LGBT Inclusion. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/GDP-and-LGBT-Inclusion-April-2018.pdf>; M.V. Lee Badgett, Sheila Nezhad, Kees Waaldijk & Yana van der Meulen Rodgers (2014), The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: An Analysis of Emerging Economies <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/15396/lgbt-inclusion-and-development-november-2014.pdf>; S.N. Nyeck and Debra Shepherd (December 2019), The Economic Cost of LGBT Stigma and Discrimination in South Africa, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-LGBT-Discrimination-South-Africa-Dec-2019.pdf>

Objectif de ce guide

Il existe de nombreux programmes visant à soutenir les communautés LGBTI dans les pays du Sud, mais très peu de programmes s'attèlent à réduire la pauvreté et à améliorer l'accès à l'emploi pour les personnes LGBTI. En outre, les données et documentation relatives aux obstacles rencontrés par les communautés LGBTI dans le monde du travail sont très limitées. Toutefois, on reconnaît de plus en plus le besoin urgent d'aborder de manière proactive le problème de la pauvreté au sein de la communauté LGBTI. Compte tenu de cette réalité, COC a décidé de mettre plus spécifiquement l'accent sur l'émancipation socio-économique dans le cadre de son programme PRIDE, afin de renforcer les capacités de ses organisations partenaires dans ce domaine et d'apporter un partage de connaissances entre les organisations partenaires qui abordent déjà cet aspect dans leur programme.

Étant donné ce contexte, l'objectif de ce guide est de fournir aux organisations communautaires travaillant déjà avec les communautés LGBTI dans les pays du Sud, des orientations relatives aux activités d'émancipation économique pouvant être réalisées et une méthode pour les mettre en place. Ce guide se veut être simple, orienté sur la pratique et est illustré d'exemples réels de travaux d'émancipation économique en cours au sein de communautés LGBTI du monde entier. Ces exemples sont également très instructifs pour ceux et celles travaillant dans le domaine de l'émancipation économique, mais pas forcément avec des communautés LGBTI. En effet, ces exemples montrent comment des communautés LGBTI ont déjà été intégrées ou se sont déjà impliquées de manière proactive dans des programmes existants d'émancipation économique.

Priorité du Guide

Nombreux sont les aspects de la vie des personnes LGBTI ayant des répercussions sur leur expérience dans le monde du travail. Ce guide se focalise sur les défis et les programmes spécifiques au milieu du travail. Toutefois, d'autres programmes sont tout aussi importants. Les défis principaux qui se répercutent sur l'expérience professionnelle des personnes LGBTI peuvent inclure la rupture des liens familiaux (être chassé.e.s de chez soi par sa famille) ; le sans-abrisme, la faim, la violence et un degré élevé d'itinérance. De nombreuses ONG et organisations communautaires travaillant avec des communautés LGBTI dans des pays en développement s'attèlent déjà à remédier à ces problèmes. Ces problèmes ne sont pas expressément abordés dans ce guide. Cependant, ce guide reconnaît le rôle prépondérant de ces problèmes dans la vie des membres de la communauté LGBTI et la manière dont ils impactent les personnes LGBTI pour trouver en emploi ainsi que dans leur expérience professionnelle.

Élaboration du Guide

Ce guide est spécifiquement conçu pour soutenir les partenaires de COC Netherlands travaillant dans les pays du Sud. Afin de veiller à ce que les besoins, les intérêts et les contextes nationaux des partenaires soient pris en compte correctement, un sondage en ligne a été créé et communiqué aux partenaires. Les questions du sondage sont incluses dans l'Annexe 2. En outre, des entretiens qualitatifs ont été effectués sur Skype ou WhatsApp avec les partenaires qui avaient déjà commencé à développer ou à mettre en œuvre des activités d'émancipation économique.

Afin d'identifier les bonnes pratiques en matière de programmes d'émancipation économique pour les communautés LGBTI, une recherche documentaire a été effectuée en ligne, et nous avons posté des messages sur des listes de diffusion pertinentes. Les entretiens qualitatifs via Skype ou Whatsapp ont été réalisés auprès de personnes impliquées ou bien éclairées en matière de programmes d'émancipation économique.

Articulation du Guide

Le guide s'articule selon les chapitres suivants :



Chapitre 1 : **Trouver un emploi**



Chapitre 2 : **Rendre le lieu de travail respectueux des communautés LGBTI**



Chapitre 3 : **Créer une entreprise**



Chapitre 4 : **Fournir un soutien ciblé aux plus vulnérables**



Chapitre 5 : **Plaidoyer**



CHAPITRE 1: TROUVER UN EMPLOI

Les membres de la communauté LGBTI font face à de nombreux défis sur le marché de l'emploi. Ce chapitre présente les défis principaux afin de trouver un emploi et les mesures que les ONG peuvent prendre afin d'aider les personnes LGBTI à réussir à entrer sur le marché du travail.

Les obstacles principaux rencontrés par les personnes LGBTI pour trouver un emploi sont :

1. Niveau d'éducation et d'alphabétisme inférieur à la population générale
2. Manque de compétences liées à l'emploi
3. Pratiques de recrutement discriminatoires
4. Manque d'informations des entreprises quant aux talents de la communauté LGBTI

Soutenir l'enseignement des jeunes LGBTI

En raison d'études non terminées et d'un faible niveau d'alphabétisation, il est difficile pour les personnes LGBTI de trouver un emploi. Bien qu'un système éducatif peu performant ait des conséquences pour tous, les jeunes membres de la communauté LGBTI font face à des difficultés spécifiques : iels risquent d'abandonner l'école car iels sont stigmatisé.e.s et discriminé.e.s par leurs enseignants et leurs camarades. Dans certains cas, les parents refusent de payer les frais de scolarité s'ils découvrent que leur enfant est LGBTI, ce qui contraint alors les enfants à quitter l'école.

Que peuvent faire les organisations communautaires ?

1. Soutenir les jeunes membres LGBTI stigmatisé.e.s, discriminé.e.s ou subissant de la violence à l'école ou dans leur cercle familial.
 - i. Concevoir et déployer une formation de sensibilisation à la diversité et aux communautés LGBTI destinée à l'administration scolaire et aux enseignants. S'il existe déjà des programmes similaires, y intégrer un volet de conscientisation sur les communautés LGBTI.
 - ii. Travailler avec les familles de jeunes membres LGBTI pour encourager la

- réconciliation familiale et informer les membres de la famille des problèmes rencontrés par les personnes LGBTI.
- iii. Fournir des logements sûrs pour les jeunes LGBTI qui ont été rejeté.e.s par leurs familles.
- iv. Payer les frais de scolarité des jeunes LGBTI que les familles refusent de soutenir.
- v. Organiser des rencontres de groupes de soutien LGBTI pour les aider à rester à l'école.



BONNE PRATIQUE

Il n'existe que très peu d'organisations communautaires travaillant avec des établissements scolaires sur la stigmatisation et la discrimination des personnes LGBTI. Toutefois, une organisation communautaire au Guyana propose une formation aux associations d'enseignement pour adultes visant à réduire la stigmatisation et la discrimination envers les personnes LGBTI. (Partenaire COC)

2. Acquérir des compétences liées à l'emploi

Les organisations communautaires peuvent augmenter les chances des personnes LGBTI à trouver un emploi en renforçant les compétences liées à l'emploi. Les ONG peuvent mettre en place trois mesures :

1. Se renseigner sur les compétences souhaitées par les communautés LGBTI et celles nécessaires pour trouver un emploi
2. Proposer une formation professionnelle
3. Travailler avec des programmes existants pour inclure les personnes LGBTI dans les formations professionnelles existantes

Se renseigner sur les compétences souhaitées et nécessaires pour la communauté LGBTI

De nombreuses organisations communautaires travaillant dans des communautés LGBTI ont déjà une idée des domaines qui intéressent leurs groupes cibles. Un partenaire COC au Ghana indique par exemple, que la majorité de ses clients est intéressée par le montage photo et vidéo, la confection de vêtements ou le maquillage.

Afin de veiller à réellement remédier à l'écart de compétences et à répondre aux intérêts de la communauté LGBTI, les organisations communautaires peuvent réaliser une évaluation des besoins de formation (EBF). La méthodologie des EBF peut inclure un sondage, des entretiens en face à face et/ou des discussions dans les groupes de réflexion. Les résultats des EBF peuvent être utilisés pour développer des contenus de formation professionnelle appropriés.



BONNE PRATIQUE

Un partenaire COC au Malawi a réalisé une évaluation des besoins de formation (EBF) parmi des hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes (HSH). Les objectifs de cette EBF étaient :

- D'établir les domaines de formation en compétences techniques prioritaires parmi ce groupe cible
- Déterminer les attentes du groupe cible avant la formation
- Déterminer les attentes du groupe cible après la formation
- Déterminer les risques pouvant entraîner l'abandon de la formation

Les données ont été compilées suite à des entretiens en face à face, des discussions dans les groupes de discussions et des entretiens auprès des informateurs clés, en utilisant un questionnaire structuré. Un total de 40 HSH dans quatre quartiers, 10 HSH par quartier ont participé à l'EBF.

Développer et réaliser une formation professionnelle

Sur la base des résultats de l'évaluation des besoins de formation, les organisations communautaires peuvent développer et proposer des formations professionnelles pour renforcer les capacités des personnes LGBTI pour entrer sur le marché de l'emploi. Les compétences peuvent inclure des compétences directement liées à l'activité ainsi que des compétences personnelles (« soft skills ») telles que la communication interpersonnelle. Outre la formation formelle, les ONG peuvent concevoir des programmes de mentorat dans lesquels les personnes LGBTI sont accompagnées par des adultes membres de la communauté.



BONNE PRATIQUE

Une organisation communautaire en Irak a mis sur pied des espaces sûrs où les membres de la communauté LGBTI peuvent renforcer leurs capacités et rédiger leurs CV.

Au Ghana, un partenaire COC a proposé une formation professionnelle aux personnes LGBTI en design de mode en développant notamment une liste des personnes présélectionnées à contacter pour obtenir du soutien dans l'industrie de la mode et a fourni une formation intensive avec des créateurs de mode LGBTI bien implantés à Cape Coast dans la région centrale du Ghana.

Au Guyana, un partenaire COC a organisé une formation de préparation à l'emploi « job readiness » pour les personnes LGBTI mettant l'accent sur les compétences pour les rendre plus attractifs sur le marché, telles que le développement personnel, la communication interpersonnelle, la gestion financière, les habitudes au travail et la rédaction de CV. L'organisation communautaire a également réalisé des entretiens fictifs pour aider les apprenants à se préparer au processus d'entretien.

Identifier les offres de formation et y inclure les personnes LGBTI

Dans les endroits sûrs, les organisations communautaires peuvent identifier les offres de formation et sensibiliser les organisations et les chefs formateurs afin d'assurer que les personnes LGBTI soient incluses et respectées.



BONNE PRATIQUE

Au Nicaragua, des organisations communautaires soutenues par USAID ont travaillé activement pour inclure les personnes LGBTI dans les programmes existants d'émancipation économique et de développement de la main d'œuvre en incluant les jeunes LGBTI dans un programme appelé Formation professionnelle technique et renforcement de la formation pour les jeunes vulnérables.

Au Malawi, un partenaire COC a travaillé avec un organisme réglementaire gouvernemental appelé Autorité d'enseignement et de formation technique, entrepreneuriale et professionnelle (TEVETA), pour déployer une formation en développement professionnel et entrepreneurial pour la communauté LGBTI. La formation a enseigné des compétences professionnelles techniques à 80 HSH, telles que la plomberie, la confection de vêtements, l'électricité. Les HSH formés ont reçu des certificats d'accréditation de la part de TEVETA qui ouvriront des opportunités d'accès à l'emploi et de création d'entreprise.

Au Guyana, les ONG soutenues par USAID ont mis en œuvre un programme appelé Compétences et connaissances pour l'emploi des jeunes *Skills and Knowledge for Youth Employment* (SKYE). Ce programme vise à réduire la criminalité et la violence parmi les jeunes à haut risque aux parcours variés, notamment grâce à une formation de la main d'œuvre et un accès à la microfinance. La formation sur les compétences essentielles dans la vie était un élément clé du projet. Pendant la mise en place du projet, les chef.fe.s d'équipe se sont rendu.e.s compte qu'il y avait un conflit entre certains jeunes et que les jeunes LGBTI ne jouissaient pas de l'environnement scolaire solidaire, nécessaire pour s'épanouir. Par conséquent, les organisateurs ont adapté le curriculum pour inclure une formation sur l'importance d'accepter les différences d'autrui et de respecter les personnes de toute identité. Les organisateur.trice.s se sont rendues compte que ces formations réduisaient les conflits parmi les participants et offrait un environnement plus solidaire aux jeunes LGBTI.

Réduire la discrimination et autres barrières au recrutement des personnes LGBTI

Les personnes LGBTI peuvent rencontrer des difficultés pour trouver un emploi en raison de la stigmatisation et de la discrimination. Ceci peut être particulièrement compliqué pour les personnes dont l'expression du genre est non-conforme. Bien que les organisations communautaires et LGBTI signalent souvent ces difficultés, peu de recherches ont été menées pour documenter l'étendue du problème. Une étude menée par le groupe de la banque mondiale en Thaïlande a sondé des personnes LGBTI et non LGBTI et a observé que plus d'un tiers (37,4 pourcent) d'interrogé.e.s non-LGBTI estimait qu'il était acceptable que

les employeur.euse.s discriminent les personnes LGBTI.³ L'étude du groupe de la banque mondiale a également observé que la discrimination à l'emploi variait selon les professions et les secteurs. Les autorités policières et d'application de la loi, l'armée et les institutions religieuses étaient particulièrement inaccessibles aux personnes LGBTI. En revanche, l'agriculture, la vente et le secteur de la beauté et du bien-être étaient plus accessibles. L'étude a remarqué qu'en raison d'une forte stigmatisation dans certaines professions, les personnes LGBTI pouvaient se retrouver particulièrement isolées dans certaines professions du marché de l'emploi et souffraient parfois d'une faible mobilité professionnelle.

Afin de réduire la discrimination et autres barrières que rencontrent les personnes LGBTI pour trouver un emploi, les organisations communautaires peuvent :

1. Travailler avec les syndicats, les entreprises et le gouvernement afin de faire tomber les barrières juridiques et administratives auxquelles sont confrontées les personnes LGBTI
2. Aider les entreprises à créer des systèmes pour recruter, de manière proactive, les personnes LGBTI
3. S'atteler à remédier à la discrimination à l'emploi et à changer les pratiques internes des entreprises (cette stratégie est abordée dans le chapitre sur le lieu de travail)

Supprimer les barrières juridiques et administratives

Dans certains pays, les personnes LGBTI sont confrontées à certaines barrières juridiques et administratives qui influent directement sur leurs capacités à trouver un emploi.

Pour abattre ces barrières, les organisations communautaires peuvent faire directement pression sur les gouvernements et les entreprises.

3 World Bank Group, Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand, 2018. <http://documents.worldbank.org/curated/en/269041521819512465/pdf/124554-WP-PUBLIC-LGBTI-Report2018-full-report-English-23March.pdf>



BONNE PRATIQUE

Au Pakistan, les organisations communautaires ont réalisé un travail de plaidoyer qui a entraîné l'introduction de la loi sur la protection de 2018 (Protection Act), qui a établi le droit des personnes trans* d'obtenir une carte d'identité nationale indiquant le genre qu'elles ont choisi. Il est nécessaire d'avoir une carte d'identité nationale pour obtenir un emploi et avant l'adoption de la loi sur la Protection, les personnes trans* dont la carte d'identité ne correspondait pas au genre qu'elles présentaient ne pouvaient pas être légalement recrutées. L'introduction de cette loi sur la Protection a donc éradiqué un obstacle conséquent à l'emploi.

Au Mexique, un groupe LGBTI financé par USAID est parvenu à faire pression sur des entreprises pour retirer la question de savoir si un.e candidat.e avait été incarcéré.e. Un antécédent d'incarcération affectait de manière démesurée les travailleur.euse.s du sexe LGBTI, en particulier les travailleur.euse.s du sexe trans*.



BONNE PRATIQUE

Obtenir une carte d'identité est particulièrement difficile pour les personnes trans*. Les personnes trans* ont besoin d'une carte d'identité personnelle délivrée par le gouvernement pour accéder à un emploi formel et aux services financiers. USAID/ les partenaires opérationnels du Guatemala ont travaillé avec le Registre national guatémaltèque des personnes (RENAP) pour actualiser le protocole d'Aide publique pour délivrer des documents d'identité personnels qui reflètent l'identité de genre des personnes trans*. Les personnes trans* étaient autorisées à se présenter avec des photos pour les documents d'identité d'une manière cohérente à leur identité de genre, plutôt qu'au sexe qui leur a été attribué à la naissance. RENAP a également organisé des formations sur la diversité et la sensibilité avec 337 personnes chargées de délivrer des documents d'identité pour éviter la discrimination lorsqu'elles accompagnent les clients LGBTI.

Cette intervention limitée était intégrée dans le cadre juridique existant pour changer l'approche du RENAP à prester des services aux personnes LGBTI et fera certainement augmenter le nombre de personnes LGBTI qui souhaitent obtenir des documents d'identification nationale, nécessaires pour participer davantage aux activités de la société et à l'économie.

Recrutement proactif des personnes LGBTI

Les organisations communautaires LGBTI peuvent conclure des partenariats avec des

entreprises locales pour augmenter de manière créative le nombre d'offres d'emploi dans la communauté LGBTI.



BONNE PRATIQUE

En 2017, le premier service de radio taxi d'Inde a été créé à Mumbai par la communauté LGBTI - '**Wings Rainbow**'.⁴ Il s'agit du fruit d'un travail de partenariat entre une agence de voyage Wings travel et Humsafar Trust de Mumbai, une communauté de personnes LGBTI. Cette initiative propose aux membres de la communauté LGBT de faire une demande de permis de conduire et de terminer leur formation pour obtenir un permis valable dans toute l'Inde. Jusqu'à ce que ces personnes obtiennent leur permis de conduire définitif, elles reçoivent une formation sur les bonnes manières à adopter avec la clientèle pour améliorer l'expérience des utilisateurs finaux.

L'externalisation socialement responsable est une autre approche. Il s'agit d'une pratique de recrutement inclusive via laquelle des entreprises actives dans la chaîne d'approvisionnement mondiale recrutent et proposent volontairement des opportunités de développement de carrière aux personnes qui, autrement, ont des perspectives d'emploi formel limitées. Ces contacts peuvent être noués en reliant des bureaux de recrutement avec des organisations communautaires LGBTI.

Sensibiliser davantage les entreprises aux talents LGBTI

Il existe une multitude de manières innovantes que les organisations communautaires peuvent mettre à profit pour présenter les talents LGBTI à des employeurs potentiels. (1) Développer une base de données de talents LGBTI dans laquelle les employeurs peuvent puiser et (2) organiser un salon de l'emploi ou un sommet d'affaires, sont deux bonnes pratiques.



BONNE PRATIQUE

Base de données de talents LGBTI

Pour lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi, des groupes LGBTI au Mexique ont développé une base de données de talents LGBTI, comprenant les compétences, les études et l'expérience professionnelle et l'ont diffusée aux entreprises du secteur privé pour contribuer au recrutement de membres qualifiés de la communauté LGBTI. La base de données a été conçue sous l'initiative appelée « Talento Diverso » qui aide également les personnes LGBTI à acquérir des compétences professionnelles.

4 Wings Rainbow – Mumbai Launches India's First LGBT Radio Cab Service, Life Beyond Numbers, January 22, 2016. <https://lifebeyonddnumbers.com/wings-rainbow-lgbt-cab-service/>

Salon de l'emploi LGBTI

En Amérique latine et en Asie du Sud, des organisations communautaires ont organisé des salons de l'emploi qui présentent les talents de la communauté LGBTI.



BONNE PRATIQUE

Sommet d'affaires LGBTI en Colombie

Tous les ans, en Colombie, une organisation communautaire soutenue par USAID organise un sommet d'affaires international LGBTI, qui comprend une série de conférences, de forums, de panels et de formations focalisés sur la niche LGBT du marché. L'organisation communautaire a également noué des relations professionnelles avec des partenaires en République Dominicaine et au Mexique pour promouvoir le développement d'activités commerciales, d'entreprises, et de produits et innovations visant la communauté LGBTI.



BONNE PRATIQUE

Salon de l'emploi LGBTI en Inde

Pride Circle (<https://thepridecircle.com/>), est une organisation créée en 2017 pour promouvoir l'inclusion des personnes LGBTI sur le marché du travail. En Juillet 2019, Pride Circle a organisé le premier salon de l'emploi en Inde. Goldman Sachs, Ford, Uber, Accenture et Intel ainsi que de grandes entreprises indiennes telles que Godrej, un conglomérat familial, et le fabricant de bagages VIP Industries faisaient partie de la dizaine d'employeur.euse.s qui sponsorisent le salon et les offres d'emploi. Au début de Pride Circle, il était difficile de faire adhérer les entreprises. Entre temps, Pride Circle est passé de quatre membres à plus de 700, à travers dix villes d'Inde. L'organisation a débuté en tant que plateforme pour que les personnes issues de la communauté LGBTI se réunissent et discutent des défis qu'elles rencontrent au travail, en organisant des « espaces sûrs » à Bangalore. Par la suite, l'organisation a commencé à organiser des ateliers dans les entreprises de la ville pour susciter une prise de conscience. Le salon de l'emploi RISE, acronyme de Reimagining Inclusion for Social Equity (repenser l'inclusion pour l'équité sociale) a attiré plus de 450 candidats, dépassant la capacité de l'événement de 350 personnes. Ceux et celles qui ont pu obtenir une place ont eu la chance de postuler à environ 250 postes proposés par 35 entreprises différentes. Pride Circle souhaite doubler le nombre de villes dans lesquelles l'organisation est active d'ici à 2020 et organise un salon de l'emploi similaire à Mumbai, New Delhi et Calcutta dans l'optique de proposer au moins 2000 recrutements lors des deux années à venir. L'organisation utilise également le salon de l'emploi pour présenter de petites entreprises gérées par des personnes LGBTI et a créé une base de données de CV pour les employeur.euse.s. Un autre groupe LGBT, Six Degrees, a tenu un salon de l'emploi pour « célébrer la diversité de tous les genres, tranches d'âge, handicaps et sexualités » à Mumbai.

<https://www.cnn.com/2019/07/12/business/india-first-lgbti-job-fair/index.html>



CHAPITRE 2: RENDRE LE LIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX DES COMMUNAUTÉS LGBTI

Situation

La stigmatisation et la discrimination au travail peuvent rendre l'épanouissement au travail compliqué voire impossible pour les personnes LGBTI. Celles-ci peuvent être stigmatisées et discriminées par leurs collègues, leurs supérieur.e.s, et par la direction. En conséquence, certain.e.s ont parfois l'impression de devoir cacher leur orientation sexuelle et leur identité de genre afin de garder leur emploi. Les Nations unies ont reconnu cette pratique comme une forme de violence à l'encontre des personnes LGBTI :

Une des formes de violence dont souffrent les personnes LGBT... est l'incapacité d'être soi-même au travail, dans l'environnement dans lequel elles vivent, expriment ou devraient exprimer librement leur citoyenneté.

~ Organisation internationale du travail, ONUSIDA, PNUD, 2015
La promotion des droits des LGBT sur le lieu de travail

De nombreuses entreprises manquent de règles sur la non-discrimination, y compris la non-discrimination fondée sur la race, le genre, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Même lorsque de telles politiques existent, elles peuvent ne pas être appliquées correctement. Par conséquent, les personnes LGBTI risquent de ne pas être promues à des postes de cadres ou de dirigeant.e.s. Certain.e.s quittent parfois complètement le marché du travail. Rendre le lieu de travail plus respectueux des communautés LGBTI est donc un élément essentiel de l'émancipation économique pour les communautés LGBTI.

Le droit de travailler est un des droits humains devant être garanti aux personnes LGBTI. Ce n'est pas uniquement une question d'accès à l'emploi et de stabilité de l'emploi mais également la garantie d'un environnement inclusif où chacun.e peut pleinement développer son potentiel sans barrière ni entraves à sa carrière, en bénéficiant d'un traitement respectueux, égal et en étant libre de s'exprimer sans contrainte ni violence.

~ Organisation internationale du travail, ONUSIDA, PNUD, 2015
La promotion des droits des personnes LGBT sur le lieu de travail

Peu d'études documentent les répercussions de la stigmatisation et de la discrimination vécues par les personnes LGBTI au travail. Une étude aux **États-Unis**⁵ a observé que 46 % des personnes sondées lors d'une enquête sur une campagne des droits humains de 2018⁶ ont déclaré ne pas affirmer ouvertement leur statut LGBTQ au travail. Une autre étude, menée en Thaïlande par la Banque mondiale comprenait un sondage auprès de 2 302 personnes LGBTI et a rapporté la discrimination que ces personnes ont vécue au travail :

- 40 pourcent a déclaré avoir été harcelé ou ridiculisé sur le lieu de travail pour être LGBTI
- Il a été demandé à 24.5 pourcent de ne pas montrer ou mentionner qu'ils / elles étaient LGBTI
- 20.9 pourcent a déclaré ne pas être considéré pour les promotions en raison de leur orientation sexuelle et /ou leur identité de genre.

~**Source:** World Bank Group, Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand, 2018

5 <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/creating-lgbtq-inclusive-workplace-policies.aspx>

6 <https://www.hrc.org/blog/hrc-report-startling-data-reveals-half-of-lgbtq-employees-in-us-remain-clos>

Que devraient faire les entreprises pour devenir plus respectueux des LGBTI?

10 engagements d'entreprises pour promouvoir les droits des personnes LGBT

Les Nations unies ont déterminé 10 mesures que les entreprises peuvent mettre en place pour promouvoir les droits des LGBT au travail.⁷

1. Les PDG et la direction doivent s'engager à respecter et promouvoir les droits des LGBT
2. Promouvoir l'égalité des chances et un traitement juste pour les personnes LGBT
3. Promouvoir un environnement respectueux, sûr et sain pour les personnes LGBT
4. Conscientiser et informer sur les droits des personnes LGBT
5. Encourager et soutenir la création de groupes d'affinité LGBT
6. Promouvoir et respecter les droits des personnes dans la communication et le marketing
7. Promouvoir le respect des droits des personnes LGBT dans la préparation de produits, services et services à la clientèle
8. Promouvoir des actions de développement professionnel pour les personnes LGBT
9. Promouvoir le développement économique et social pour les personnes LGBT dans la chaîne de valeur
10. Promouvoir et soutenir des actions visant les droits des personnes LGBT dans la communauté

Que peuvent faire les organisations communautaires pour rendre le lieu de travail plus respectueux de la communauté LGBTI ?

Conscientiser les entreprises des avantages d'un environnement de travail respectueux des personnes LGBTI

Disposer d'une main d'**œuvre** diversifiée a prouvé améliorer l'innovation et la productivité dans le secteur privé. Les organisations communautaires qui travaillent avec la communauté LGBTI peuvent travailler avec le secteur privé pour sensibiliser les entreprises aux avantages d'avoir un environnement professionnel inclusif. Les mesures concrètes que les ONG et les organisations communautaires peuvent prendre incluent notamment :

1. Développement d'une base de données ou d'un réseau d'entreprises locales qui

⁷ The 10 Commitments of a Company to the Promotion of LGBT Rights are part of a manual with a title that translates to "The commitments of companies to LGBT human rights" from Instituto Ethos, launched on December 10th, 2013, available at <http://www3.ethos.org.br/cedoc/o-compromisso-das-empresas-com-os-direitos-humanos-lgbt/#.VIOWqDHF-Sp> in Portuguese.

- seraient réceptives à l'idée de connaître les avantages d'une main d'œuvre diversifiée, comprenant de manière pertinente, les noms des chef.fe.s d'entreprises compatissants et autres directeur.trice.s accompagnés de leurs coordonnées.
2. Utilisation des ressources et des données ou adaptation des ressources au contexte local selon les besoins pour mettre en avant les bénéfices d'un environnement de travail respectueux de la communauté LGBTI.
 3. Conception et offre de courts séminaires éducatifs et de conscientisation ou d'ateliers pour les employeur.euse.s afin d'aborder les idées reçues et accroître la réceptivité et la demande pour les employé.e.s LGBTI et sensibiliser les employeur.euse.s de la nécessité de rendre les lieux de travail plus respectueux de la communauté LGBTI.
 4. Création des partenariats avec les organisations internationales pour conscientiser davantage les entreprises sur les avantages d'un lieu de travail inclusif.



BONNE PRATIQUE

Identifier les entreprises respectueuses de la communauté LGBTI

En Colombie, les ONG soutenues par USAID ont développé des vastes réseaux qui ont permis de créer des partenariats institutionnels précieux. En exploitant ces réseaux et en s'adressant aux alliés, une chambre de commerce LGBTI a identifié des entreprises locales prêtes à intégrer des employé.e.s LGBTI. S'engager avec ce type d'entreprises a aidé chacune de ces entreprises à réfléchir à leurs rôles et à privilégier les pratiques de recrutement intégrant la communauté LGBTI.

Un chef d'entreprise en Colombie a déclaré :

« le soutien de la Chambre a permis non seulement de rencontrer des entreprises de la communauté LGBT et de mener d'excellentes négociations mais également de contribuer à faire en sorte que les membres de la communauté LGBT qui cherchent un emploi plus digne voient la banque comme une autre alternative. Aujourd'hui, je peux dire que je suis quelqu'un qui a ouvert une nouvelle voie vers l'étude des droits humains et que grâce à ce type d'initiatives, j'ai perçu les remarquables opportunités qu'offrent la communauté LGBT grâce aux entrepreneur.euse.s que je garde dans mon cœur et qui restent de grands ami.e.s. »

Chef du personnel, banque en Colombie



BONNE PRATIQUE

Au Ghana, une Chambre de commerce LGBTI a organisé une table ronde sur l'entreprise et les droits humains, rassemblant des entrepreneur.euse.s LGBTI et représentant.e.s du milieu des affaires. L'interaction était productive pour tou.te.s les participant.e.s : les entrepreneur.euse.s LGBTI ont participé à des discussions d'ordre financier notamment développer un business plan, obtenir un prêt ainsi que les stratégies pour négocier dans le milieu international des affaires ; et les représentant.e.s du monde des affaires ont découvert le talent de la communauté d'entrepreneur.euse.s LGBTI et nombre de ces représentant.e.s sont devenu.e.s des défenseur.euse.s Pride.



BONNE PRATIQUE

En mars 2016, le PNUD a organisé un dialogue mondial avec près de 200 participant.e.s du secteur privé, mettant en exergue les avantages économiques de l'inclusion des personnes LGBTI dans le monde du travail. Le processus est alimenté par trois dialogues exécutifs nationaux en Chine, en Indonésie et en Thaïlande et organisé conjointement avec les événements de the Economist et l'OIT.

Aider les entreprises à élaborer des politiques non-discriminatoires au travail relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

À travers le monde, de nombreuses entreprises ont déjà développé et adopté des politiques non-discriminatoires incluant l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les ONG et les organisations communautaires qui travaillent dans la communauté LGBTI peuvent travailler avec des entreprises de leur communauté pour élaborer des politiques non-discriminatoires au travail ou intégrer l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les politiques existantes de non-discrimination.

Les mesures concrètes que les ONG et les organisations communautaires peuvent prendre comprennent :

1. Compilation des exemples de bonnes pratiques de politiques inclusives au travail qui incluent les SOGIESC (orientations sexuelles, identités et expressions de genre et caractéristiques sexuelles), dans la langue locale.
2. Partage des exemples de bonnes pratiques avec les entreprises locales
3. Organisation d'un atelier pour les entreprises sur les politiques inclusives au travail.



BONNE PRATIQUE

Bonne Pratique

WorkPlace Pride est une fondation à but non-lucratif qui vise à améliorer les vies des personnes LGBTI dans le milieu professionnel à travers le monde. La fondation aspire à un monde du travail inclusif dans lequel les personnes LGBTI peuvent véritablement être elles-mêmes, sont valorisées et aident à ouvrir la voie pour les autres grâce à leurs contributions. Les membres de la fondation s'engagent à rendre le milieu professionnel plus inclusif aux personnes LGBTI et nombre de ces membres travaillent dans le monde entier. La liste des membres est disponible sur le site : <https://workplacepride.org/members/>

Éléments clés de politiques non-discriminatoires au travail qui incluent les SOGIESC

Selon l'Organisation internationale du travail, l'ONUSIDA et le PNUD, la non-discrimination au travail devrait comprendre :

4. Des politiques et pratiques de non-discrimination des personnes LGBT en matière de recrutement et de sélection
5. Des instruments et procédures révisés pour l'évaluation et l'identification d'employé.e.s potentiel.le.s
6. Un engagement d'égalité des chances et de traitement juste aux personnes LGBT dans le dialogue, le renforcement des capacités, le suivi et l'évaluation des performances des cadres.
7. Une révision et mise en œuvre des politiques, normes et procédures, prenant en compte la diversité sexuelle pour promouvoir l'égalité et le traitement juste en matière d'avantages et autres pratiques de développement professionnel pour les employé.e.s.
8. La mise en œuvre ou amélioration des voies d'introduction de plainte.
9. Une définition des mesures anti-discrimination.

Former et informer les employeur.euse.s et le personnel

Même lorsque des politiques d'inclusion au travail sont en place, la stigmatisation et la discrimination peuvent persister, accompagnées d'un manque de sensibilisation parmi le personnel et les dirigeant.e.s d'une entreprise. Les ONG et les organisations communautaires peuvent aider en créant des partenariats avec des entreprises pour déployer les formations nécessaires.

Un grand travail a déjà été effectué dans ce domaine, il existe donc déjà des exemples de bonnes pratiques et un contenu de formation a été élaboré. Les ONG et les organisations communautaires peuvent utiliser ces exemples et ces contenus en les adaptant au contexte local selon les besoins.

L'Organisation internationale du travail, l'ONUSIDA et le PNUD ont développé un manuel de formation pour les entreprises, La promotion des droits LGBT sur le lieu de travail, qui peut être téléchargé sur le site https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_EN_V2.pdf.



BONNE PRATIQUE

Former les entreprises

L'OIT, l'ONUSIDA et le PNUD ont lancé une campagne pour un environnement de travail inclusif aux personnes LGBTI au Brésil (LGBTI workplace inclusion in Brazil)⁸ et fait partie intégrante de la campagne mondiale de l'ONU Free & Equal⁹. Un des manuels de formation¹⁰ conçus via ce projet est désormais utilisé pour former plus de 100 000 employé.e.s sur l'inclusion au travail dans plus de 30 entreprises.



BONNE PRATIQUE

Un programme de certification Friendly Biz (entreprise respectueuse)

En Colombie et au Mexique, les Chambres de commerce LGBTI soutenues par USAID sont parvenues à créer un programme de certification « Friendly Biz » qui propose des formations aux entreprises pour accroître l'inclusion des personnes LGBTI. Les programmes de formation aident les entreprises à voir la diversité comme un facteur de croissance. La certification rend les entreprises plus attractives aux yeux des travailleurs.euses LGBT. Les Chambres de commerce ont également commencé un programme « Diverse Talent » pour aider à rapprocher les demandeur.euses LGBT de ces milieux professionnels sûrs et respectueux envers la communauté LGBTI.

8 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_496601.pdf

9 <https://www.unfe.org/>

10 https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_EN_V2.pdf



CHAPITRE 3 :

CRÉER UNE

ENTREPRISE

Situation

Créer sa propre entreprise est une possibilité qui intéresse de nombreuses personnes LGBTI. Pour certaines, travailler à son compte peut être préférable à un emploi dans une entreprise où les personnes LGBTI souffrent de la stigmatisation et discrimination, et/ou sont confrontées à des barrières à l'emploi. Certain.e.s préfèrent simplement être indépendant.e.s et tandis que d'autres préfèrent travailler à distance, en particulier les personnes trans et de genre non-conforme qui souffrent de la plus forte discrimination.

Les personnes LGBTI sont confrontées à des défis spécifiques pour créer leur propre entreprise :

1. **Compétences** : dans de nombreux pays, la stigmatisation et la discrimination empêchent les personnes LGBTI de terminer leurs études ou d'acquérir des compétences nécessaires pour créer son entreprise.
2. **Barrières financières et administratives** : accéder aux fonds nécessaires pour créer une entreprise peut être particulièrement difficile pour les personnes LGBTI. Un nombre élevé de rejets de la part de la famille, la pauvreté et le sans-abrisme dans les communautés LGBTI signifient que les personnes LGBTI manquent d'accès aux garanties nécessaires pour obtenir un prêt et n'ont pas accès aux réseaux nécessaires pour trouver un garant pour l'octroi d'un prêt professionnel. Dans certains contextes, les établissements bancaires et de micro-crédits peuvent eux-mêmes discriminer les personnes LGBTI et refuser un prêt professionnel aux entrepreneur.euse.s LGBTI qualifié.e.s, uniquement sur base de leur orientation sexuelle et d'identité de genre. Dans les pays, où les relations entre personnes de même sexe sont pénalisées, les banques peuvent refuser des prêts en raison de leur « activité criminelle ». Les agences gouvernementales de certification peuvent également refuser une licence commerciale aux personnes LGBTI qualifiées en raison de leur SOGIESC.
3. **Réseaux** : les personnes LGBTI peuvent être isolées des réseaux nécessaires pour créer et faire évoluer une entreprise.

Que peuvent faire les organisations communautaires?

Acquérir les compétences pertinentes

Les organisations communautaires peuvent organiser des ateliers de formation professionnelle dans des domaines dans lesquels les membres de la communauté ont exprimé leur intérêt. Avant l'atelier, les organisations communautaires doivent évaluer le domaine qui intéresse la communauté, soit par des méthodes informelles en posant des questions aux membres de la communauté sur leurs intérêts professionnels pendant les activités régulières de l'organisation communautaire, soit par des méthodes formelles en réalisant des entretiens et en effectuant des sondages. Parmi les domaines professionnels qui intéressent les membres de la communauté LGBTI, on retrouve notamment la cuisine, la gastronomie, l'esthétique, la couture, l'arrangement floral et la pâtisserie.



BONNE PRATIQUE

Un projet au Malawi a proposé une formation professionnelle. Une fois la formation terminée, un tuteur.rice a été attribué.e à chaque apprenant.e afin de travailler comme apprenti.e. Au bout de six mois, les compétences de l'apprenant.e sont évaluées et suite à un test il/elle reçoit un certificat du gouvernement afin de mettre en pratique la profession. Les outils du métier ont été fournis à chaque apprenant.e afin de l'aider à créer son entreprise. (Partenaire COC)

Les organisations communautaires peuvent **créer des binômes de personnes qui accompagnent les demandeur.euse.s d'emploi**, sont membres de la communauté LGBTI, ou disposent d'une expérience professionnelle et/ou de compétences pertinentes. Les organisations communautaires cherchent également des opportunités d'encadrement et d'accompagnement pour les membres de la communauté LGBTI auprès d'entreprises via des postes de stagiaires ou d'apprenti.e.s.

Outre l'organisation de leur propres formations et initiatives, les ONG peuvent **envisager de s'impliquer dans des opportunités existantes de formations professionnelles ou entrepreneuriales** afin de les rendre plus respectueuses des personnes LGBTI et aider les membres de la communauté LGBTI à y participer.

Enfin, les ONG peuvent **se pencher sur les opportunités de formation existantes pour la communauté LGBTI** dans leurs pays et régions. De telles initiatives existent déjà dans certains pays. Notamment, un programme soutenu par USAID, intitulé Partenariat de développement mondial LGBTI 2013-2020 (LGBTI Global Development Partnership), a formé plus de deux mille personnes grâce à des conférences, des ateliers et des formations en ligne, abordant des sujets tels que les techniques de développement d'entreprise, l'élaboration

d'un Business plan, la technologie numérique, l'industrie et le commerce international, et travailler avec des groupes multinationaux. Le projet est présent dans 14 pays répartis sur 4 régions du monde : Amérique latine et Caraïbes, Afrique sub-saharienne, Balkans et Asie du Sud.

Les organisations communautaires souhaitent également encourager les membres de la communauté LGBTI à **envisager la création d'entreprise dans des domaines « en dehors de leur zone de confort »**. Cela peut contribuer à démontrer que les personnes LGBTI sont libres d'explorer toute opportunité professionnelle quelle qu'elle soit, et que la communauté LGBTI n'est pas « cantonnée » à un domaine professionnel en particulier.



BONNE PRATIQUE

Destination Equality

Le centre Mossier Social Action and Innovation Center à Minneapolis s'attèle à renforcer la communauté mondiale LGBTQIA+ en mettant en place des projets qui améliorent le bien-être et l'émancipation économique. Un des projets les plus palpitants et novateurs soutenus par Mossier s'appelle Destination Equality (<https://destinationequality.org/>). Destination Equality vise à renforcer la stabilité économique et l'accès aux services publics à la communauté LGBT dans les Caraïbes. Il s'agit d'une encyclopédie pour le tourisme LGBT. Destination Equality présente les organisations d'un pays qui sont ouvertes aux visiteurs LGBTI et qui créent des activités pour les voyageurs. Les organisations peuvent être payantes et les voyageurs ont l'opportunité d'en apprendre davantage sur la communauté LGBTI dans le pays en question tout en la soutenant économiquement. L'objectif est de nouer des partenariats avec des entreprises du secteur hôtelier qui feront de la publicité via Destination Equality dans l'espoir que les voyageurs réserveront leurs vacances auprès d'entreprises qui se sont engagées à soutenir la communauté LGBT.

Source: <https://www.mossier.org/project/equality>

Renforcer l'accès aux capitaux dans la communauté LGBTI et remédier au problème des barrières administratives pour créer une entreprise

Les ONG **peuvent travailler avec des établissements de crédit qui visent spécifiquement à améliorer l'accès au capital pour la communauté LGBTI**. Micro Rainbow International (MRI), par exemple, offre des ressources financières aux personnes LGBTI n'ayant pas accès aux services financiers formels et qui souhaitent créer leur petite entreprise ; MRI propose également un accès à l'emploi, des formations, un accompagnement et coaching des personnes LGBTI dans la pauvreté.



BONNE PRATIQUE

L'organisation Non-profit Enterprise and Self-sustainability Team, (www.NESsT.org) a publié un rapport, *End of the Rainbow*, qui définit les manières d'améliorer la durabilité des organisations LGBT via l'entrepreneuriat social. Une entreprise sociale est une organisation qui utilise des stratégies entrepreneuriales pour changer la société pour le mieux. En 2011, NESsT a lancé *Galeforce Capital*, la première initiative mondiale aidant des entreprises sociales LGBTI et entreprises sociales qui créent des opportunités économiques pour les personnes et organisations LGBTI marginalisées. Galeforce Capital aide les groupes LGBTI à créer ou faire croître leurs entreprises sociales en leur offrant une aide au développement financier et professionnel. Galeforce Capital donne également la possibilité aux entrepreneurs dans le monde d'investir dans des entreprises détenues par des personnes LGBTI.

Les ONG peuvent également **travailler dans leurs pays avec des établissements de crédit existants**, tels que des banques, des coopératives de crédit ou autres établissements de micro-crédit afin d'améliorer les connaissances de comprendre la communauté LGBTI, d'expliquer pourquoi octroyer des prêts aux entreprises gérées par des personnes LGBTI est bon pour l'entreprise et d'aborder et réduire la stigmatisation et la discrimination. À cette fin, les ONG peuvent inclure des membres des établissements de crédit dans les activités de la communauté et organiser des formations ou des ateliers de sensibilisation pour le personnel des organisations de crédit.



BONNE PRATIQUE

Binômes de formateurs

Un projet au Malawi a formé des « binômes » de formateurs : un formateur avait une compétence technique en microcrédit, l'autre avait une expérience professionnelle dans l'émancipation économique des FSF. Cela a permis à la formation d'être adaptée au groupe cible. (Partenaire COC)

Les ONG peuvent également envisager des **partenariats avec des donateurs intéressés** pour aider à créer des liens entre les organisations LGBTI et les bailleurs de fonds.

BONNE PRATIQUE



Le programme de Partenariat de développement mondial LGBTI (LGBTI Global Development Partnership), soutenu par USAID, a organisé un événement en 2017, appelé « Connecting Business Conference » en République Dominicaine. Parmi les participant.e.s, étaient présents la Chambre de commerce nationale LGBT, les représentants de Scotia Bank et Google qui ont fourni des informations et des formations à des chef.fe.s de petites entreprises sur les instruments et les ressources disponibles via leurs entreprises. Les partenaires opérationnels du projet ont également encouragé les entrepreneur.euse.s LGBTI et les PME à s'allier et à proposer des plateformes pour nouer des liens entre entreprises qui facilitent l'accès à la finance.

Les ONG peuvent également **capitaliser sur les systèmes existants** pour les personnes LGBTI là où ils existent et utiliser ces systèmes pour aider des personnes LGBTI à satisfaire les exigences des établissements de crédit mis en place pour obtenir un crédit professionnel. Au Pakistan, par exemple, une organisation trans a utilisé la relation existante « guru-chela » pour travailler avec les gurus pour les convaincre de servir de garants pour les prêts octroyés aux entrepreneur.euse.s LGBTI.

Lorsqu'il n'est pas possible de donner accès aux capitaux aux entrepreneur.euse.s LGBTI via des établissements de crédit, les ONG peuvent chercher des fonds pour des prêts et renforcer leurs propres capacités pour octroyer des microcrédits.

BONNE PRATIQUE



Une organisation communautaire au Malawi a reçu une formation de la part d'un établissement de crédit pour leur permettre d'accorder un microcrédit eux-mêmes plutôt que de passer par une banque. (Partenaire COC)

Créer des réseaux

Les réseaux professionnels sont cruciaux pour le succès des entrepreneur.euse.s, qui n'ont pas forcément accès aux réseaux existants.

Les ONG peuvent aider à **rapprocher les entrepreneur.euse.s des réseaux existants**. Un partenaire COC au Malawi, par exemple, a rattaché son projet, qui se focalisait sur les FSF, à des réseaux de femmes. Les ONG peuvent aussi travailler avec des réseaux professionnels existants tels que la Chambre de commerce pour sensibiliser les entrepreneur.euse.s LGBTI, réduire la stigmatisation et rendre les réseaux professionnels plus respectueux des communautés LGBTI. Adhérer à un réseau peut aider les personnes LGBTI à gagner en crédibilité, accroître leur visibilité, à nouer des contacts et à renforcer l'influence politique et sociale des membres de la Chambre.

Les ONG peuvent aider les entrepreneur.euse.s à **créer les réseaux dont ils et elles ont besoin**. Cela peut être fait simplement par exemple en identifiant un espace sûr pour que les entrepreneur.euse.s LGBTI se réunissent.



BONNE PRATIQUE

Un projet en République Dominicaine crée des « espaces sûrs » pour que les personnes LGBTI parlent affaires et qu'elles enseignent les aspects techniques de la gestion d'entreprise ou du travail en entreprise. Les espaces sûrs se trouvaient dans des restaurants et dans des entreprises Tech. (Soutenu par USAID)

Dans certains pays, il est possible d'établir des associations professionnelles LGBTI formelles, telles que des Chambres de commerce LGBTI.



BONNE PRATIQUE

Dans le cadre du Partenariat au développement mondial LGBTI- LGBTI Global Development Partnership- (soutenu par USAID), la Chambre de commerce nationale LGBTI aux États-Unis a créé des Chambres de commerce dans six pays. Les Chambres de commerce proposent d'accompagner les gérant.e.s d'entreprise LGBTI et déploient des formations sur l'identification des points de départ, le processus d'enregistrement d'une entreprise, en travaillant avec des entreprises multinationales et en nouant des liens inter-entreprises.



BONNE PRATIQUE

La Chambre de commerce LGBT colombienne a aidé des centaines de personnes LGBTI et entreprises alliées à surmonter les barrières et à se développer. POKEM, une petite entreprise colombienne qui produit et vend des baumes à lèvres bio a établi de nouveaux marchés et débouchés en tant que membre de la Chambre de commerce LGBT colombienne. Les dirigeant.e.s de POKEM, membre de la communauté LGBTI et son père ont eu accès à des ressources et formations qui ont encouragé le développement et la réalisation de leur plan professionnel et marketing, qui les a aidés à dépasser leur objectif de ventes et à percer sur de nouveaux marchés. Par conséquent, les connexions et les services fournis par la Chambre de commerce LGBT colombienne, POKEM a obtenu un réseau plus large d'entreprises détenues par des personnes LGBTI et entreprises respectueuses des personnes LGBTI dans sa propre chaîne d'approvisionnement, en l'aidant à atteindre ses propres objectifs en matière de diversité et d'inclusion.

Renforcer l'accès aux marchés

Les entreprises LGBTI peuvent se heurter à des obstacles qui les empêchent de fournir de grandes entreprises. Elles n'ont pas encore fait leurs preuves sur le plan commercial ou manquent de ressources humaines pour entrer en contact avec de grandes entreprises.

Les ONG peuvent aider les entreprises LGBTI à tisser des liens avec de grandes entreprises en tant que fournisseurs. À cette fin, il est possible de créer ou d'adhérer à un programme de diversité des fournisseurs. Les programmes de diversité des fournisseurs donnent aux PME détenues par une minorité la possibilité de conclure des contrats avec de grandes entreprises et des groupes en tant que fournisseurs qualifiés. Devenir fournisseur ouvre de nouveaux marchés aux entreprises LGBTI et leur permet d'obtenir davantage d'investissement. De nombreux groupes multinationaux, y compris **IBM**, travaillent à l'inclusion des entreprises détenues par une minorité, notamment celles détenues par des personnes LGBTI, dans leurs chaînes d'approvisionnement, cela fait partie de leur engagement en matière de responsabilité sociale de l'entreprise. Les normes de conduite à l'intention des entreprises de l'ONU **The UN Standards of Conduct for Business** qui abordent la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI établit la liste de centaines d'entreprises qui ont exprimé leur soutien.¹¹

Afin d'aider les entreprises LGBTI à conclure des contrats avec de grandes entreprises en tant que fournisseurs, les ONG peuvent rechercher les grandes entreprises travaillant dans leurs pays qui disposent de programmes de diversité des fournisseurs puis veiller à ce que les entreprises LGBTI accèdent à ces programmes. Afin d'aider les entreprises LGBTI à accroître leur visibilité aux yeux des entreprises avec des programmes de diversité des fournisseurs, les ONG peuvent s'atteler à la création d'un « système de certification de partie tierce ».

D'autre part, les ONG peuvent travailler avec de grandes entreprises pour créer des programmes de diversité des fournisseurs qui impliquent expressément les fournisseurs LGBTI.

BONNE PRATIQUE



Le Partenariat de développement mondial LGBTI (LGBTI Global Development Partnership) a lancé une initiative internationale de diversité des fournisseurs LGBT qui certifie des entreprises détenues par des personnes LGBTI comme « **LGBT business enterprises** » (LGBTBEs). Lorsque la Chambre de commerce nationale LGBT certifie une entreprise, il devient plus simple d'entrer en contact avec de grandes entreprises, de se développer et de trouver des clients.

Les ONG peuvent également soutenir les entreprises LGBTI en tant que fournisseurs en créant un registre international de fournisseurs. Dans le cadre du Partenariat de développement

11 <https://www.nglcc.org/blog/ERC-LGBTI-inclusive-economic-growth>

mondial LGBTI, plus de 80 entreprises LGBTI sont enregistrées dans un registre international de fournisseurs. Le système d'enregistrement est en ligne, et les entrepreneur.euse.s LGBTI créent des profils interactifs et sont en contact avec d'autres petites entreprises et grands groupes.



MEILLEURES PRATIQUES

Chaîne d'approvisionnement: Intégrer l'égalité LGBT dans les pratiques d'acquisition et la gestion de la chaîne d'approvisionnement

Simmons & Simmons LLP, est un grand cabinet d'avocats international avec des bureaux en Europe, au Moyen-Orient et en Asie. Ce cabinet soutient activement et depuis longtemps la communauté LGBTI. Simmons & Simmons demande par exemple aux fournisseurs potentiels de répondre à une série de questions pendant le processus d'appel d'offres, y compris des questions spécifiques sur l'égalité et la diversité. Le cabinet demande aux fournisseurs potentiels de fournir une copie de leur politique de diversité et d'inclusion. Chaque année, Simmons & Simmons contrôle ses fournisseurs pour s'assurer qu'ils respectent leurs politiques de diversité. Si les fournisseurs ne disposent pas de formation diversité, Simmons & Simmons travaille avec eux via des séances de briefing et leur fait part des meilleures pratiques. Il a développé un guide pratique qui offre des outils aux entreprises qui visent à mettre en œuvre une approche similaire, y compris un exemplaire de questionnaires de contrôle et des programmes d'événements, des conseils pour mesurer l'impact et autres ressources utiles.

Guide pour les entreprises : Stonewall et Simmons & Simmons, "Embedding LGBT Equality into Procurement Practices and Supply Chain Management," Stonewall, 2016, https://www.stonewall.org.uk/system/files/simmons_simmons_-_embedding_lgbt_equality_into_procurement_practices_and_supply_chain_management.pdf

Source: UN Human Rights Office of the High Commissioner, Tackling Discrimination Against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People: Standards for Business, September 2017 <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>

CHAPITRE 4:

FOURNIR UN SOUTIEN CIBLÉ AUX PERSONNES PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLES



La communauté LGBTI est diversifiée et les ONG doivent prendre cette diversité en compte dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'émancipation économique. Dans la plupart des pays, la stigmatisation, la discrimination et la pauvreté enregistrent le niveau le plus élevé dans la communauté trans*. Une étude en Thaïlande¹², a observé par exemple que les personnes trans* déclaraient le plus souvent souffrir de discrimination sévère et d'exclusion de la société et que les FSF déclaraient avoir des revenus plus faibles que les HSH.

Cela montre que les personnes trans* ont plus de risque de voir leur candidature rejetée en raison de leur SOGIESC (77 %), suivies par les FSF (62,5 %) et les HSH (49 %). 60 pourcent des personnes trans* ont également déclaré souffrir de discrimination à l'emploi contre 29 pourcent des FSF et 19 pourcent des HSH. La même tendance ; discrimination la plus forte contre les personnes trans* suivies des FSF et des HSH, se dégage également pour l'accès aux services gouvernementaux, à l'éducation et à la formation, à l'assurance vie et santé et aux produits financiers ainsi qu'à la location d'immobilier. Exception faite à l'achat d'immobilier, où les FSF souffraient le plus de la discrimination, suivies par les personnes trans* et les HSH.

Bien que les données quantitatives soient limitées ou inexistantes, les personnes trans* en Asie du sud semblent mieux s'en sortir que les FSF et les HSH, en raison notamment de l'acceptation culturelle des hijras trans* et de l'intolérance généralisée des relations entre personnes de même sexe chez les femmes et les hommes.

Les rapports de certains pays d'Afrique sub-saharienne indiquent que les HSH et les hommes trans* peuvent grimper l'échelle sociale et professionnelle, car ils ne sont pas identifiés ou reconnus en tant que tels dans l'espace public et évitent la discrimination en cachant leur

12 World Bank Group, Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand, 2018. <http://documents.worldbank.org/curated/en/269041521819512465/pdf/124554-WP-PUBLIC-LGBTI-Report2018-full-report-English-23March.pdf>

identité de genre et/ou orientation sexuelle. Toutefois, les personnes s'identifiant comme femmes y compris les FSF et les femmes trans* sont confrontées à davantage de difficultés, en particulier les femmes trans* car leur SOGIESC est plus facilement identifiable et dénigré ce qui les expose à une discrimination plus forte.

L'hétérogénéité des expériences et des contextes chez les FSF, HSH et personnes trans* signifient que les ONG et les organisations communautaires devront concevoir des approches d'émancipation économique différentes en fonction des populations. Certaines ONG choisiront de se concentrer sur les groupes les moins visibles et les plus vulnérables, tandis que d'autres choisiront de dédier leur travail aux personnes plus facile à contacter et moins vulnérables.

CHAPITRE 5: PLAIDOYER



De nombreux aspects de l'environnement social et juridique des personnes LGBTI affectent leur capacité à trouver un emploi et leur expérience sur le lieu de travail. Ce chapitre aborde deux domaines critiques qui ont des répercussions sur les programmes d'émancipation économique : la législation et les normes sociétales. Le chapitre poursuit en abordant les opportunités de travailler avec les bailleurs de fonds et les établissements financiers.

Législation

Les lois discriminatoires entravent la capacité des personnes LGBTI à travailler. En premier lieu, le manque de protection juridique pour les personnes LGBTI sur le lieu de travail signifie que ces personnes peuvent être licenciées sans aucun recours. En outre, l'absence de législation contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et de l'identité de genre prive les personnes LGBTI de protection juridique au travail. Le manque de protection juridique au travail pour les personnes LGBTI les discrimine et les exclue de l'économie formelle. Certaines lois empêchent les personnes trans* d'obtenir des documents d'identité reflétant leur identité de genre, celles-ci se retrouvent alors dans l'impossibilité de postuler à un emploi et d'accéder à des services financiers. Les lois qui entravent le travail légal aux travailleurs migrants affectent démesurément les communautés LGBTI, car les personnes LGBTI sont beaucoup plus susceptibles de migrer pour fuir la discrimination et la violence des familles.

Lorsque la législation change, l'accès à l'emploi des personnes LGBTI tend à s'améliorer rapidement. Les changements législatifs en Inde et au Pakistan par exemple ont significativement modifié les conditions d'accès au travail aux personnes LGBTI. Au Pakistan, la loi sur la Protection de 2018 Protection Act a accordé aux personnes trans* le droit d'obtenir une carte d'identité mentionnant le genre qu'elles ont choisi, supprimant un obstacle conséquent à l'emploi. En outre, le gouvernement s'est engagé à inclure les personnes LGBTI dans le nouveau programme national de réduction de la pauvreté, EHSAAS (lancé en mars 2019), qui octroiera des prêts professionnels. En Inde, la loi pénalisant les relations entre personnes de même sexe, « Section 377 », a été abolie en 2018. Depuis, les personnes

LGBTI sont entrées librement sur le marché de l'emploi en Inde. Les personnes trans* ont obtenu des droits importants en Asie du sud. Par exemple, en 2014 la [Cour suprême d'Inde a reconnu le transgenre comme un troisième genre légal](#). En 2015, le gouvernement du Népal a amendé sa législation pour autoriser les citoyens à choisir un troisième genre sur leurs passeports, leur permettant ainsi d'obtenir des documents d'identité qui affirment leur identité et qui a fait tomber une barrière à l'octroi d'un crédit ou à l'emploi.

Que peuvent faire les organisations communautaires ?

Plaider pour un changement législatif est un élément important de tout programme d'émancipation économique dans les communautés LGBTI. Cela comprend un travail de plaidoyer pour dépénaliser les relations entre personnes de même sexe et éliminer les dispositions utilisées pour cibler les personnes trans* telles que les lois sur le code vestimentaire et les lois sur l'ordre public. Plaider en faveur d'une loi protégeant les personnes LGBTI contre la discrimination au travail est tout aussi important.



BONNE PRATIQUE

En Bosnie-Herzégovine, USAID a aidé des organisations communautaires LGBTI à plaider pour une législation anti-discrimination et inclusive vis-à-vis des personnes intersexes dans les pays des Balkans occidentaux via [Equality for All](#), une coalition de la société civile qui travaille contre la discrimination. À Sarajevo, Equality for All a évalué le cadre juridique existant, la mise en application de la législation et a rédigé un document de position définissant 16 manquements majeurs et des propositions pour remédier à chacun d'entre eux. La coalition a travaillé étroitement avec le Ministère des droits humains et des réfugiés de Bosnie-Herzégovine pour aider à la rédaction des amendements. La loi amendée et adoptée par le parlement de Bosnie-Herzégovine en juillet 2016, aborde explicitement le sujet des SOGIESC, utilise la terminologie juridique appropriée en langue locale et stipule explicitement que la discrimination fondée sur les « caractéristiques sexuelles » est interdite. La réforme réduira certainement les obstacles auxquels sont confrontées les personnes LGBTI à l'emploi et à l'accès aux services financiers essentiels à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise.

Environnement social

Les comportements sociaux, les superstitions, les normes, les stéréotypes genrés ainsi que les croyances religieuses et habitudes peuvent avoir une incidence directe sur le statut économique des personnes LGBTI. Dans certains pays, par exemple, certain.e.s considèrent les personnes LGBTI comme diaboliques et par conséquent indignes de faire des études et d'avoir un emploi. Si un problème survient au travail, les employé.e.s LGBTI peuvent être tenu.e.s responsables. Dans certains environnements professionnels, les employeur.euse.s peuvent discriminer les personnes LGBTI en raison de leur religion.

Afin de répondre à ces défis, les organisations communautaires doivent entreprendre un travail de plaidoyer avec les chefs religieux et autres dirigeant.e.s qui ont une influence sur le système de croyances dans la société.

Bailleurs de fonds et établissements financiers

Nombre de bailleurs de fonds et d'établissements financiers ont déjà des programmes d'émancipation socio-économique qui s'adressent à certains pans de la population, notamment aux femmes dans les zones rurales ou aux agriculteur.trice.s. Les microcrédits pour les femmes par exemple se sont bien implantés dans de nombreux pays. Ces programmes n'excluent pas les personnes LGBTI toutefois, ils ne les intègrent pas non plus explicitement ou ne sont pas respectueux de la communauté LGBTI.

Les organisations communautaires peuvent plaider ou travailler avec ces organisations afin d'évaluer les opportunités d'inclusion LGBTI et d'informer et soutenir ces organisations à agir, de manière proactive, pour devenir plus respectueuses des personnes LGBTI.

CONCLUSION

Ce guide est expressément conçu pour aider les organisations communautaires travaillant avec les communautés LGBTI à intégrer des activités d'émancipation socio-économiques dans leurs programmes. Ce guide est conçu de manière utile et pratique afin de fournir de nombreux exemples de solutions concrètes. Il présente des stratégies permettant de trouver et obtenir un emploi, de rendre les environnements de travail plus respectueux des personnes LGBTI et de créer sa propre entreprise. Il reconnaît le rôle critique de l'intersectionnalité et les manières dont certaines personnes, souvent les personnes trans*, peuvent être particulièrement défavorisées dans le monde du travail et propose des moyens de surmonter ces défis. Ce guide est avant tout prévu pour servir d'outil et de référence, il a été conçu dans l'espoir d'aider la communauté LGBTI et les organisations communautaires qui travaillent avec elle, afin de parvenir à une émancipation économique dans les programmes des organisations communautaires et dans la vie des personnes LGBTI à travers le monde.

ANNEXE 1:

RESSOURCES

Badgett, Durso & Schneebaum (2013), New Patterns of Poverty in the Lesbian, Gay and Bisexual Community, Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Poverty-Update-Jun-2013.pdf>

Lee Davis (2008), End of the Rainbow: Increasing the sustainability of LGBT organisations through social enterprise, Nonprofit Enterprise and Self-sustainability Team, www.NESsT.org

Micro Rainbow International (2018), Engaging Finance Institutions with LGBTI Communities: A Practical Guide Based on Micro Rainbow International's Experience in Cambodia <https://international.coc.nl/wp-content/uploads/2018/12/LL-49-October-2018.pdf>

M.V. Lee Badgett, Amira Hasenbush & Winston Ekaprasetya Luhur (2017), LGBT Exclusion in Indonesia and Its Economic Effects, The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Exclusion-Indonesia-Apr-2017.pdf>

M.V. Lee Badgett, Andrew Park & Andrew Flore (March 2018), Links between Economic Development and New Measures of LGBT Inclusion. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/GDP-and-LGBT-Inclusion-April-2018.pdf>

M.V. Lee Badgett, Sheila Nezhad, Kees Waaldijk & Yana van der Meulen Rodgers (2014), The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: An Analysis of Emerging Economies <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/15396/lgbt-inclusion-and-development-november-2014.pdf>

S.N. Nyeck and Debra Shepherd (December 2019), The Economic Cost of LGBT Stigma and Discrimination in South Africa, The Williams Institute, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-LGBT-Discrimination-South-Africa-Dec-2019.pdf>

UNAIDS and UNDP (2015) *The Promotion of LGBT Rights in the Workplace*, https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_EN_V2.pdf

UN Human Rights Office of the High Commissioner (September 2017), Tackling Discrimination Against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People: Standards for Business <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>

