



OUTRIGHT
INTERNATIONAL

NOTE
D'ORIENTATION

Lois mondiales contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ

JUIN 2026

- Partout dans le monde, des personnes **sont victimes de discriminations** en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre et de leurs caractéristiques sexuelles.
- Les lois antidiscrimination constituent un outil essentiel pour **prévenir les discriminations et offrir des voies de recours**.
- Les lois antidiscrimination sont particulièrement efficaces pour les personnes LGBTIQ lorsqu'elles **incluent explicitement** l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles parmi les motifs protégés.
- Les lois devraient protéger contre les discriminations dans **tous les aspects de la vie**, y compris le travail, l'éducation, les soins de santé, le logement, les services publics et l'accès à la justice.
- Des progrès graduels vers des protections contre les discriminations, par le biais de **réformes locales, sectorielles ou réglementaires**, peuvent créer un précédent en faveur d'un changement à l'échelle nationale.

POINTS CLÉS

Quel est l'objectif de cette note d'orientation ?

Les discriminations à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non binaires, intersexes et queers sont présentes partout dans le monde. De nombreux pays disposent de lois qui protègent les personnes contre certaines formes de discrimination, mais la plupart ne sont pas suffisantes pour prévenir les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles.

Les cadres juridiques qui n'interdisent pas les discriminations fondées sur ces motifs peuvent priver les personnes concernées d'une protection effective dans de nombreux domaines de la vie.

Les instruments internationaux relatifs aux droits humains établissent que toute personne a droit à une protection égale de ses droits « sans distinction d'aucune sorte ». Les organes conventionnels des Nations unies ont confirmé que ces garanties d'égalité s'étendent aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et ont souligné que les États doivent assurer une protection effective, en droit et en pratique, contre de telles discriminations. Les systèmes régionaux ont renforcé des obligations similaires, créant un consensus normatif croissant selon lequel les discriminations à l'encontre des personnes LGBTIQ sont illégales.

Dans certains pays, les législateur.ice.s suppriment des protections sous l'influence de l'extrême droite. Dans d'autres pays, de nouvelles opportunités s'offrent pour adopter une législation antidiscrimination ou modifier la législation existante afin d'y ajouter davantage de motifs protégés, et les défenseur.se.s des droits et les décideur.se.s politiques évaluent quelles approches législatives sont les plus efficaces, les plus complètes et les plus viables sur le plan politique en matière de non-discrimination.

La loi n'est pas une panacée. La prévention des discriminations passe également par l'éducation, l'évolution des normes et les pratiques institutionnelles. Cependant, la législation, la réglementation et les mécanismes de responsabilisation jouent un rôle central dans

l'établissement de normes contraignantes et la mise en œuvre de la protection dans la vie quotidienne.

Cette note fournit un cadre général pour comprendre et faire progresser des lois inclusives contre les discriminations, que les gouvernements devraient mettre en œuvre parallèlement à d'autres stratégies préventives.

Quels types de discrimination subissent les personnes LGBTIQ ?

Les personnes LGBTIQ subissent des discriminations sous des formes tant directes qu'indirectes, dans les sphères publique et privée, en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre et de leurs caractéristiques sexuelles. Ces discriminations prennent la forme d'une exclusion explicite, d'un traitement inégal et de harcèlement, ainsi que de règles ou de pratiques apparemment neutres qui ont des effets disproportionnés et préjudiciables concrets.

Les formes courantes de discrimination comprennent le refus d'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, aux soins de santé ou aux services publics ; le refus de délivrer ou de reconnaître des documents d'identité ; le harcèlement, les abus ou l'exclusion par des agent.e.s public.que.s ou des prestataires de services ; et l'exclusion de la participation démocratique, des régimes de protection sociale ou des prestations familiales.

Certaines personnes queers, notamment les femmes, les personnes âgées, les migrant.e.s, les personnes en situation de handicap, les peuples autochtones, les personnes racisées et les personnes vivant dans la pauvreté, peuvent être confrontées à des formes d'exclusion aggravées, ce qui accroît leur vulnérabilité et limite leur accès aux recours.

Que dit le droit international des droits de l'homme ?

Le droit international des droits de l'homme établit que toute personne a droit à l'égalité et à la protection contre les discriminations, y compris pour des motifs qui ne sont pas toujours

explicitement énumérés dans la législation nationale. Au sein des systèmes mondiaux et régionaux, les États sont tenus non seulement de reconnaître l'égalité en principe, mais aussi de veiller à ce qu'elle s'applique dans la pratique.

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) imposent des obligations de non-discrimination dans l'application de tous les autres droits¹. D'autres traités des Nations unies renforcent ces obligations dans des contextes spécifiques. Par exemple, la Convention relative aux droits de l'enfant interdit toute discrimination à l'encontre des enfants et des adolescent.e.s sans distinction d'aucune sorte – une garantie qui englobe la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles². La Convention contre la torture exige des États qu'ils préviennent les traitements cruels, inhumains ou dégradants, y compris lorsque les discriminations institutionnelles créent des conditions de vulnérabilité ou d'abus³.

Des systèmes régionaux viennent compléter ces normes.

- Dans les Amériques, la Convention de Belém do Pará intègre la non-discrimination dans les cadres de prévention de la violence⁴.
- En Europe, la Convention européenne des droits de l'homme et le Protocole n° 12 établissent des garanties d'égalité contraignantes⁵.
- En Afrique, le Protocole de Maputo – un traité de l'Union africaine sur les droits des femmes – exige des États qu'ils éliminent les discriminations à l'égard des femmes et qu'ils promeuvent l'égalité des sexes, renforçant ainsi les obligations en matière de non-discrimination⁶.

Pris dans leur ensemble, ces instruments exigent des États qu'ils interdisent les discriminations dans tous les secteurs, garantissent l'accès à des mécanismes de plainte efficaces et suppriment les lois et les pratiques qui entravent l'accès à la justice et aux services essentiels. Lorsque ces

obligations sont respectées, les cadres de non-discrimination peuvent constituer des outils de protection efficaces pour les personnes LGBTIQ.

Les lois antidiscrimination exhaustives sont des lois qui protègent toutes les personnes contre les discriminations dans de multiples domaines de la vie, notamment l'emploi, l'éducation, les soins de santé, le logement, les services publics et l'accès à la justice, et qui couvrent un large éventail de caractéristiques protégées. Une loi n'est pas exhaustive lorsqu'elle n'offre une protection que dans un seul secteur ou lorsqu'elle ne couvre qu'une seule caractéristique protégée.

L'inclusion explicite des personnes LGBTIQ dans la législation antidiscrimination est-elle importante ?

La mention explicite de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractéristiques sexuelles en tant que motifs protégés peut renforcer la clarté juridique et réduire le risque d'exclusion dans l'application des lois antidiscrimination.

Lorsqu'une loi mentionne clairement « l'orientation sexuelle », « l'identité de genre », « l'expression de genre » et « les caractéristiques sexuelles » comme motifs protégés dans les dispositions antidiscrimination, les institutions disposent d'une base solide pour agir, faire respecter la loi et offrir des recours. Sans cette clarté, les protections deviennent inégales et fragiles, et leur application dépend d'une interprétation contextuelle, de décisions discrétionnaires ou d'approches judiciaires évolutives plutôt que d'obligations claires et exécutoires.

Cela est particulièrement évident lorsque les cadres de non-discrimination n'assurent une protection que sur la base de l'orientation sexuelle. De telles formulations limitées ne parviennent souvent pas à remédier aux discriminations subies par les personnes transgenres, non binaires et intersexes, dont

l'exclusion est plus directement liée à l'identité de genre, à l'expression de genre ou aux caractéristiques sexuelles. Une protection complète nécessite la reconnaissance de tous ces motifs ensemble.

D'autre part, pour les décideur.se.s politiques travaillant dans des contextes où les lois protègent contre les discriminations fondées sur le « sexe », le « genre » ou d'« autres motifs » ouverts, mais n'incluent pas l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, **il est crucial de ne pas partir du principe que les personnes LGBTIQ ne sont pas protégées et d'agir en conséquence.**

Du point de vue de l'objectif visé et de l'interprétation juridique courante, il convient par défaut d'adopter une interprétation inclusive des protections fondées sur le « sexe » et le « genre », car les discriminations visant les personnes queer.s s'exercent souvent par le biais de distinctions fondées sur le sexe et les stéréotypes de genre. À plusieurs reprises, les organismes de défense des droits humains et les tribunaux ont adopté cette approche, en interprétant les protections fondées sur le « sexe » comme englobant l'orientation sexuelle et en traitant les discriminations liées au changement de genre comme une forme de discrimination fondée sur le sexe⁷.

Que devraient inclure les mécanismes d'application ?

Les protections juridiques contre les discriminations sont inefficaces en l'absence de procédures de plainte et de mécanismes d'application clairs, accessibles et non discriminatoires.

- **Organismes de traitement des plaintes :** institutions indépendantes habilitées à recevoir les plaintes, à enquêter et à résoudre les cas de discrimination dans divers secteurs (tels que les bureaux des médiateur.ice.s, les commissions des droits humains ou les tribunaux pour l'égalité).
- **Sanctions spécifiques :** des sanctions clairement définies qui s'appliquent aux

organismes publics et aux acteur.ice.s privé.e.s qui pratiquent des discriminations fondées sur des caractéristiques protégées.

- **Systèmes de formation et de responsabilisation des fonctionnaires :** formation obligatoire et contrôle visant à garantir que les fonctionnaires appliquent les normes d'égalité dans la pratique.
- **Diffusion publique :** faire connaître les normes de non-discrimination par le biais de canaux publics accessibles, tels que les journaux officiels, les comptes rendus parlementaires, les circulaires administratives ou les guides publics, afin que les individus comprennent que l'exclusion est interdite et que des recours existent.
- **Abrogation des lois répressives qui entravent le signalement ou l'accès à la justice :** suppression des dispositions pénales ou administratives qui stigmatisent certaines identités ou empêchent les victimes de demander de l'aide en toute sécurité.

Quels secteurs devraient être couverts ?

- **Emploi et conditions de travail :** protection contre les processus de recrutement discriminatoires, les inégalités de traitement, l'intimidation, le harcèlement et le licenciement abusif fondés sur l'identité ou les caractéristiques personnelles.
- **Éducation :** garanties contre l'exclusion, le harcèlement ou les règles discriminatoires qui limitent la participation des élèves ou leur accès aux environnements d'apprentissage et aux activités extrascolaires.
- **Soins de santé :** accès égal aux soins, y compris à des services exempts de pathologisation ou de traitements dégradants.

- **Logement** : protection contre les discriminations dans l'accès au logement locatif, à la propriété ou à l'hébergement, y compris le refus, l'expulsion et des conditions inégales.
- **Accès aux services et aux lieux publics** : accès égal aux services fournis par les pouvoirs publics et les entités privées, sans refus, restriction ou obstacle arbitraire.
- **Aide juridique et accès à la justice** : droit à un.e avocat.e et à des procédures de plainte, sans ingérence discriminatoire.

Quels sont les indicateurs clés permettant de déterminer si une loi antidiscrimination fonctionne dans la pratique ?

Un indicateur clé est que **les personnes connaissent l'existence d'une loi antidiscrimination**, font suffisamment confiance au système pour signaler les violations et ont accès à des recours sans obstacles inutiles. La sensibilisation transforme les droits en protection réelle.

Un autre indicateur est que **les institutions respectent la loi de manière cohérente**, ce qui signifie que les employeur.se.s ne rejettent pas les candidat.e.s, que les écoles n'empêchent pas l'inscription et que les services publics ne refusent pas une assistance pour des motifs protégés. La loi doit être appliquée dans la pratique, et non pas simplement exister sur le papier.

Un troisième indicateur est que **les organismes de contrôle** sont pris au sérieux et que leurs conclusions déclenchent des mesures concrètes de la part de l'État. Les enquêtes doivent déboucher sur des recours et, le cas échéant, sur des sanctions en cas de discrimination, que l'auteur.rice soit un.e fonctionnaire ou un.e acteur.rice privé.

Quel rôle les codes pénaux devraient-ils jouer dans la sanction

des discriminations à l'encontre des personnes LGBTIQ ?

Certains États intègrent des clauses de non-discrimination dans leur Code pénal, soit en punissant directement les actes discriminatoires, soit en permettant que la motivation discriminatoire aggrave la responsabilité.

Outright met en garde contre le fait que la responsabilité pénale individuelle ne devrait pas être la réponse par défaut ou la seule réponse aux discriminations. Les sanctions pénales ne sont pas appropriées pour traiter toutes les formes de préjudice et devraient généralement constituer un dernier recours, en particulier lorsqu'elles s'appuient sur des mesures carcérales, qui entraînent presque toujours des conséquences négatives sur les droits humains⁸. Dans la plupart des cas, la responsabilité civile constitue un recours plus approprié.

En outre, les discriminations dans la prestation de services doivent être traitées au plus haut niveau au sein de l'entité responsable de ces discriminations. Les entités telles que les entreprises et les prestataires de services publics devraient être incitées par les lois antidiscrimination à adopter et à appliquer des politiques interdisant au personnel d'adopter des comportements discriminatoires. Lorsqu'un.e réceptionniste fait preuve de discrimination envers un.e patient.e, ou qu'un.e caissier.ère fait preuve de discrimination envers un.e client.e, c'est l'entité qui les emploie, et non l'« individu » à l'origine de la discrimination – souvent une personne disposant d'un pouvoir limité au sein de l'entité –, qui devrait généralement en assumer la responsabilité. La responsabilité civile transfère la responsabilité aux propriétaires et aux dirigeant.e.s des entités publiques et privées, et peut les obliger à prendre des mesures pour offrir réparation et garantir la non-répétition.

La responsabilité pénale individuelle peut toutefois être appropriée lorsque les discriminations s'accompagnent de dommages physiques ou d'autres actes déjà couverts par le droit pénal – par exemple, des agressions physiques ou sexuelles⁹.

Les architectures juridiques les plus solides sont généralement hybrides : elles préservent la responsabilité pénale pour les abus extrêmes, tout en investissant dans des voies de signalement réparatrices et exemptes de stigmatisation en lesquelles les communautés peuvent faire confiance et auxquelles elles peuvent accéder en toute sécurité.

Quelle approche la législation devrait-elle adopter concernant les exemptions religieuses et de conscience ?

Certains cadres juridiques interdisent les discriminations en termes généraux, mais sapent ensuite ces protections par le biais d'exceptions étendues au nom de la « liberté de religion », de la « liberté de conscience » ou de l'« objection de conscience ». Les dispositions qui autorisent de fait le refus de services, d'emploi, d'éducation ou de soins de santé pour des motifs religieux ou de conscience peuvent vider de sa substance une loi antidiscrimination en transformant une obligation contraignante en une norme facultative – précisément dans les secteurs où l'égalité d'accès est la plus essentielle.

Afin de préserver la primauté et l'efficacité des garanties de non-discrimination, la législation devrait rejeter les exemptions religieuses ou de conscience illimitées dans les espaces publics et privés laïcs et préciser clairement que de telles revendications ne peuvent justifier le refus de biens et de services, l'exclusion de l'éducation ou du logement, ou le refus d'embauche. Tout espace limité d'autonomie religieuse, lorsqu'il est reconnu, devrait se limiter à la vie interne des institutions religieuses et à des rôles strictement définis ayant de véritables fonctions religieuses, et il ne devrait jamais servir à refuser, à isoler ou à stigmatiser les personnes en quête de services ou d'opportunités.

Le nouveau Code pénal **de la République dominicaine**, approuvé en 2025, illustre clairement comment les exemptions religieuses peuvent vider de leur substance les protections en matière d'égalité. Le Code criminalise les comportements

discriminatoires, notamment en matière d'embauche, d'éducation et d'accès aux biens et services. Cependant, la même disposition stipule qu'il n'y a pas de discrimination lorsqu'un.e prestataire de services ou un.e employeur.se fonde son refus sur une objection de conscience ou des motifs religieux¹⁰.

Comment les pays et les régions ont-ils fait progresser les protections globales contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ ?

Partout dans le monde, les gouvernements ont suivi différentes voies juridiques et politiques pour étendre les protections contre la discrimination en faveur des personnes LGBTIQ.

Dans certains pays, les progrès ont été stimulés par **des lois nationales sur l'égalité** qui énoncent explicitement les motifs protégés et créent des organismes administratifs chargés de les faire respecter. Ces modèles offrent le plus haut degré de clarté juridique et de responsabilité institutionnelle.

L'Afrique du Sud offre un modèle constitutionnel particulier : sa Constitution de 1996 interdit explicitement les discriminations fondées, entre autres, sur l'orientation sexuelle, établissant ainsi l'une des clauses d'égalité les plus solides au monde et fournissant une base constitutionnelle directe pour la protection judiciaire contre les discriminations fondées sur le sexe, le genre et l'orientation sexuelle¹¹.

La loi **canadienne** sur les droits de la personne, adoptée par le Parlement en 1977, interdisait à l'origine les discriminations fondées sur des motifs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge et le sexe. L'orientation sexuelle a été ajoutée en 1996, et l'identité de genre et l'expression de genre ont été ajoutées en 2017¹².

La loi oblige les employeur.se.s, les prestataires de services et les institutions relevant de l'autorité fédérale à promouvoir des pratiques inclusives et à lutter contre le harcèlement ou l'exclusion fondés sur la diversité des identités sexuelles et de genre.

La loi ne reconnaît pas expressément les « caractéristiques sexuelles » comme motif de discrimination interdit. La mesure dans laquelle les personnes intersexes sont protégées au titre des motifs existants reste floue.

Un deuxième modèle repose sur **des protections légales sectorielles**, qui interdisent explicitement les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles dans des domaines juridiques spécifiques, tels que le droit du travail, le droit de l'éducation ou la réglementation de la fonction publique. Cette approche crée des garanties applicables avant même l'adoption de lois nationales globales sur l'égalité.

En **Suède**, la loi de 1999 sur l'interdiction des discriminations dans la vie professionnelle fondées sur l'orientation sexuelle a introduit l'une des premières interdictions en Europe de la discrimination à l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle¹³.

Au **Botswana**, la loi de 2010 sur l'emploi a mis en place des protections en matière d'emploi fondées sur l'orientation sexuelle, près d'une décennie avant que la Haute Cour ne dépénalise les relations sexuelles consenties entre personnes du même sexe en 2019¹⁴.

Aux îles **Fidji**, la loi de 2015 sur les relations de travail (amendement) a élargi les « motifs de discrimination interdits » dans le contexte de l'emploi pour y inclure « l'identité et l'expression de genre¹⁵ ».

Une troisième voie courante a été **l'interprétation constitutionnelle ou judiciaire**. Dans les pays dépourvus de lois nationales contre les

discriminations, les tribunaux se sont appuyés sur les clauses constitutionnelles relatives à l'égalité, à la vie privée ou à la dignité pour étendre la protection sur ces motifs.

En 2016, la Cour constitutionnelle du **Pérou** a reconnu l'identité de genre comme une catégorie protégée au titre de la garantie constitutionnelle d'égalité et de non-discrimination, même si, à l'époque, cette catégorie ne figurait dans aucune loi ou législation du pays¹⁶.

La **Cour interaméricaine des droits de l'homme** a estimé, dans son avis consultatif n° 24/17 (2017), que l'identité de genre est une catégorie protégée au titre des garanties d'égalité et de non-discrimination de la Convention américaine, qui lie les États de la région, même si, à l'époque, nombre d'entre eux n'avaient pas encore expressément intégré l'identité de genre dans leur législation nationale¹⁷.

Si la reconnaissance judiciaire peut ouvrir la voie à des droits et à des recours, elle reste vulnérable lorsqu'elle n'est pas accompagnée d'une législation explicite ou de systèmes de plainte formels fonctionnant dans tous les secteurs.

- Les États ont **l'obligation positive d'adopter une législation** visant à aligner leurs cadres nationaux sur les normes internationales en matière de droits humains¹⁸.
- La responsabilité des États de lutter contre les discriminations ne s'arrête pas une fois le jugement rendu¹⁹. Les recours judiciaires ne constituent **qu'une partie d'un « écosystème de recours »**, qui comprend d'autres lois, politiques, systèmes réglementaires et structures²⁰.

Les réformes progressives peuvent-elles se substituer à une législation globale ?

Dans toutes les traditions juridiques, de nombreux mouvements LGBTIQ **plaident en faveur de réformes progressives** : garantir d'abord des

protections exécutoires dans des domaines juridiques spécifiques, tels que les ordonnances locales contre les discriminations, les clauses des codes du travail, les règles en matière d'éducation ou les décisions des organismes de surveillance réglementaire, puis étendre ces avancées à une réforme législative à l'échelle nationale.

Les réformes progressives permettent aux communautés d'obtenir une certaine protection, même lorsqu'un consensus politique au niveau national n'a pas encore été atteint.

Une progression graduelle peut s'avérer particulièrement efficace lorsqu'elle établit des précédents juridiques, élargit la coalition des acteurs.ice.s qui la soutiennent et sensibilise davantage le public aux identités LGBTIQ en tant que partie de la population que la loi doit protéger.

Dans des environnements socialement polarisés ou politiquement restrictifs, une stratégie par étapes peut réduire la résistance en faisant évoluer la culture juridique, avant de tenter une refonte unique et de grande envergure.

Il est important de noter que la gradualité ne doit jamais être présentée comme un substitut à l'égalité globale, et que la réforme progressive ne doit pas légitimer des hiérarchies de protection au sein des communautés LGBTIQ. Dans certains contextes, des soi-disant compromis politiques ont étendu la protection à l'orientation sexuelle tout en excluant l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, renforçant ainsi une égalité sélective et laissant

les personnes les plus marginalisées sans protection.

Si les stratégies progressives peuvent contribuer à établir des précédents juridiques et à renforcer la faisabilité politique, elles doivent s'ancrer dans un engagement clair en faveur de l'universalité et de la non-régression, en veillant à ce que les mesures partielles élargissent – plutôt que de figer ou de justifier – les exclusions persistantes.

Une série de réformes progressives devrait aboutir à une clarté juridique nationale explicite, applicable et universelle. Le signe le plus clair du succès de cette approche progressive est lorsque les premières avancées se traduisent par des normes nationales contraignantes, une responsabilité institutionnelle et des mécanismes de plainte indépendants, qui fonctionnent de manière cohérente dans les secteurs public et privé.

Les mouvements et les gouvernements qui suivent cette voie démontrent que ce qui importe le plus, ce n'est pas seulement la rapidité de la réforme, mais aussi son institutionnalisation, son applicabilité et sa permanence.

La loi fonctionne lorsque les communautés connaissent leurs droits, que les institutions s'abstiennent de toute discrimination et que les organismes de contrôle imposent des sanctions en cas de discrimination, prouvant ainsi que les protections en matière d'égalité sont passées d'une reconnaissance symbolique à une réalité opérationnelle au sein du système juridique

Références

1. Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté le 16 décembre 1966, Nations unies, Recueil des traités, vol. 999, p. 171, entré en vigueur le 23 mars 1976, art. 2(1) et 26 ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté le 16 décembre 1966, Nations unies, Recueil des traités, vol. 993, p. 3, entré en vigueur le 3 janvier 1976, art. 2(2).
2. Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20 novembre 1989, Nations unies, Recueil des traités, vol. 1577, p. 3, entrée en vigueur le 2 septembre 1990, art. 2(1) et 16(1).
3. « [...] la protection de certaines personnes ou populations minoritaires ou marginalisées particulièrement exposées au risque de torture fait partie de l'obligation de prévenir la torture ou les mauvais traitements. » Comité contre la torture, Observation générale n° 2 : Mise en œuvre de l'article 2 par les États parties, CAT/C/GC/2, 24 janvier 2008, par. 21.
4. Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'éradication de la violence contre les femmes, adoptée le 9 juin 1994, OAS/ser.L/II.2.27, CIM/doc.33/94, entrée en vigueur le 5 mars 1995.
5. Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Convention européenne des droits de l'homme), adoptée le 4 novembre 1950, ETS n° 005, entrée en vigueur le 3 septembre 1953 ; Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, adopté le 4 novembre 2000, ETS n° 177, entré en vigueur le 1^{er} avril 2005.
6. Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo), adopté le 11 juillet 2003, Union africaine, entré en vigueur le 25 novembre 2005.
7. Toonen c. Australie, Comité des droits de l'homme, Communication n° 488/1992, Doc. ONU CCPR/C/50/D/488/1992, constatations adoptées le 31 mars 1994, par. 8.7.
<https://hrlibrary.umn.edu/undocs/html/vws488.htm> ;
Affaire P c. S et Cornwall County Council, Cour de justice de l'Union européenne, Affaire C-13/94, Arrêt du 30 avril 1996.
https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/affair?sort=AFF_NU M-DESC&searchTerm=%22C-13%2F94%22&publishedId=C-13%2F94 ; Bostock c. Comté de Clayton, Cour suprême des États-Unis, 590 U.S., 140 S. Ct. 1731, 2020.
<https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/17-1618> ;
Comité CEDAW des Nations unies, Recommandation générale n° 28, Les obligations fondamentales des États parties au titre de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Doc. ONU CEDAW/C/GC/28, 16 décembre 2010, par. 18.
<https://docs.un.org/en/CEDAW/C/GC/28>.
8. Ryan Thoreson, « "Discriminationalization" : Sexuality, Human Rights, and the Carceral Turn in Antidiscrimination Law », *California Law Review* 110, 2022.
<https://www.californialawreview.org/print/discriminationalization-sexuality-human-rights-and-the-carceral-turn-in-anti-discrimination-law>.
9. Ibid.
10. République dominicaine, Ley Orgánica que establece el Código Penal de la República Dominicana (Loi organique établissant le Code pénal de la République dominicaine), Ley 74-25, 3 août 2025, art. 173.
<https://tinyurl.com/ek6wuan5>.
11. Afrique du Sud, Constitution de la République d'Afrique du Sud, 4 décembre 1996, art. 9(3).
<https://www.gov.za/documents/constitution/constitution-republic-south-africa-04-feb-1997>.
12. Canada, Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C., 1985, ch. H-6, art. 2.
<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html#docCont>.
13. Royaume de Suède, Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (Loi interdisant la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle), SFS 1999:133, 11 mars 1999.
<https://rkrattsdb.gov.se/SFSdoc/99/990133.PDF>.
14. Galesiti G.R. Baruti, « *The ambit of prohibited grounds of discrimination in Botswana's employment act* », *Objectif 16 des Objectifs de développement durable : Perspectives des juges et des avocats d'Afrique australe sur la promotion de l'État de droit et de l'égalité d'accès à la justice*, août 2017.
<https://www.southernafricalitigationcentre.org/wp-content/uploads/2017/08/GOAL-16-Book-Baruti.pdf>.
15. Îles Fidji, Loi de 2015 modifiant la loi sur les relations de travail, Loi n° 4 de 2015.
<https://www.parliament.gov.fj/wp-content/uploads/2017/03/Act-No-4-Employment-Relations-Amendment.pdf>.
16. Defensoría del Pueblo, « Defensoría del Pueblo destaca sentencia del Tribunal Constitucional que permite el cambio de sexo de las personas trans », 9 novembre 2016.
<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-destaca-sentencia-del-tribunal-constitucional-que-permite-el-cambio-de-sexo-de-las-personas-trans>.
17. Jorge Contesse, « Sexual Orientation and Gender Identity in Inter-American Human Rights Law », *North Carolina Journal of International Law*, 44, n° 2, 2019.
<https://scholarship.law.unc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2054&context=ncilj>.
18. L'article 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques impose aux États « de prendre les mesures nécessaires, conformément à leurs procédures constitutionnelles et aux dispositions du présent Pacte, pour **adopter les lois ou autres mesures qui pourraient être nécessaires pour donner effet aux droits reconnus dans le présent Pacte** ». De même, l'article 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels exige des États qu'ils s'engagent à « prendre des mesures, individuellement et par le biais de l'assistance et de la coopération internationales, [...] par tous les moyens appropriés, y compris **notamment l'adoption de mesures législatives** ».

19. La Cour interaméricaine des droits de l'homme a estimé que « la responsabilité de l'État ne prend pas fin lorsque le système judiciaire rend un jugement définitif et que celui-ci devient exécutoire. De l'avis de la Cour, à partir de ce moment, l'État doit également garantir les moyens nécessaires pour permettre l'exécution effective dudit jugement définitif. En effet, le droit à la protection judiciaire s'avérerait illusoire si le système juridique interne de l'État permettait qu'une décision définitive et exécutoire reste sans effet au détriment de l'une des parties ». Commission interaméricaine des droits de l'homme, « Access to Justice as a Guarantee of Economic, Social, and Cultural Rights. A Review of the Standards Adopted by the Inter-American System of Human Rights », septembre 2007, par. 38. <https://cidh.oas.org/pdf%20files/access%20to%20justice%20desc.pdf>.

20. HCDH, *Accès aux voies de recours en cas de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises : guide d'interprétation*, 2024, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2024-11/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-en.pdf>, p. 65.

Illustration de couverture

Personnes tenant une affiche
par Demetr White/Stocksy. Stylisé dans Google
Gemini.

Contact

Outright International

+1 212 430 6054

comms@outrightinternational.org

www.outrightinternational.org