



## Synthèse de la consultation 2020 de la Ville de Lausanne sur sa future politique municipale LGBTIQ+

À Lausanne comme ailleurs, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexuées, queers (LGBTIQ+) sont fortement exposées à la stigmatisation, à la discrimination et à la violence. Afin de lutter contre ces discriminations et contribuer, à son niveau de compétence, à l'inclusion des personnes LGBTIQ+ et de leurs proches, la Municipalité de Lausanne s'est engagée en 2019 à construire une nouvelle politique publique transversale.<sup>1</sup> Pour construire cette politique municipale, elle a souhaité s'appuyer sur l'expérience et l'expertise à la fois du personnel de l'administration communale et sur différents partenaires externes et a ainsi mené une large consultation de toutes les parties prenantes.

Le présent document livre la synthèse des résultats de cette consultation, qui a été menée durant l'été 2020 par la Ville de Lausanne. C'est sur la base de cette synthèse que la Municipalité propose de définir une nouvelle politique municipale transversale LGBTIQ+.

### Contexte

Dans son Programme de législature 2016-2021, la Municipalité de Lausanne s'est engagée à mener une politique non discriminante pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, dans tous les domaines de l'action publique, notamment dans l'accompagnement social et la sécurité.<sup>2</sup>

Dans le Rapport-préavis N° 2019/26<sup>3</sup> et sa réponse à l'interpellation de Mme Eliane Aubert déposée le 29 janvier 2019 « Homophobie et transphobie : que fait la Ville de Lausanne ? », la Municipalité dressait les bases des enjeux et des futurs travaux à mener sur ce thème, qui se concrétiseraient par la rédaction d'une stratégie coordonnée avec l'ensemble des partenaires et services concernés dans le courant de l'année 2020. Que ce soit en tant qu'employeuse, au travers des prestations délivrées par l'administration communale, ou encore dans le cadre de ses compétences dans le domaine de la sécurité et en lien avec l'espace public, la Municipalité a estimé qu'elle avait un rôle décisif à jouer dans la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ+. Aussi, s'est-elle engagée à proposer un plan d'action municipal sous la forme d'un préavis au Conseil communal. Pour construire cette politique municipale, elle a annoncé qu'elle consulterait toutes les parties prenantes. La Municipalité s'est par ailleurs engagée à ce que Lausanne rejoigne une coalition de villes s'engageant très concrètement pour l'inclusion des personnes LGBTIQ+, le Rainbow Cities Network (RCN)<sup>4</sup>.

L'Observatoire de la sécurité a été chargé de coordonner l'ensemble de la démarche visant à construire une politique municipale LGBTIQ+, et ce en étroite collaboration avec le Service du personnel, en particulier avec la Déléguée à l'égalité et à la diversité de la Ville, pour ce qui concerne la politique du personnel.

Pour lancer symboliquement cette démarche et donner la parole aux organisations LGBTIQ+ actives à Lausanne et aux associations, une soirée publique a été organisée le 12 février 2020 au Casino de Montbenon. À cette occasion, la Municipalité de Lausanne a communiqué trois engagements forts pour construire cette nouvelle politique municipale :

---

<sup>1</sup> Rapport-préavis N° 2019 / 26 « Politique de lutte contre les discriminations visant les personnes LGBTIQ. Réponse au postulat de Mme Léonore Porchet et consorts « Pour que Lausanne rejoigne le Rainbow Cities Network ». Réponse au postulat de Mme Géraldine Bouchez « Un symbole fort pour dire NON à l'homophobie », 2019 disponible sur le site Internet de la Ville de Lausanne à la page [www.lausanne.ch/LGBTIQ](http://www.lausanne.ch/LGBTIQ).

<sup>2</sup> Programme de législature 2016-2021 de la Ville de Lausanne, 2016, ch. 4, p. 27.

<sup>3</sup>Cf. note 1.

<sup>4</sup> L'adhésion au RCN nécessite de remplir les conditions suivantes :

- la conduite d'une politique de la ville active et inclusive en faveur des personnes LGBTIQ ;
- la désignation d'une personne responsable prenant en charge ces questions au sein de l'administration communale et qui puisse représenter la ville dans le réseau et participer à la réunion annuelle de celui-ci ;
- l'envoi d'une demande formelle d'adhésion au Réseau ;
- la participation active au réseau et le partage des bonnes pratiques via la liste et la newsletter trimestrielle.

- 1) *La Ville s'engage pour que chacun·e puisse vivre et affirmer son identité et expression de genre, son orientation sexuelle en toute liberté et en toute sécurité;*
- 2) *La Ville s'engage à délivrer des prestations inclusives et non discriminantes à l'égard des personnes LGBTIQ+ au travers de l'administration communale;*
- 3) *La Ville s'engage à mener une politique du personnel inclusive et non discriminante pour les personnes LGBTIQ+.*

C'est au début de l'été que la consultation proprement dite a été lancée selon les modalités qui seront décrites ci-après. Elle s'est achevée le 31 août 2020.

### **Les buts et modalités de la consultation**

#### **Les objectifs de cette consultation ont été définis par la Municipalité comme tels :**

- 1) Dresser un état des lieux des pratiques actuelles et des mesures d'ores et déjà mises en place;<sup>5</sup>
- 2) Recueillir les besoins d'actions identifiés par les organismes consultés;
- 3) Proposer des objectifs concrets et des pistes d'actions dans différents domaines de compétence communale.

Un questionnaire spécifique a été élaboré pour chaque type de destinataires par l'Observatoire de la sécurité, en collaboration avec le service du personnel ainsi qu'avec les membres de l'Interassociation LGBTIQ vaudoise.<sup>6</sup> Les étapes de la consultation et de la suite de la démarche annoncées étaient les suivants :<sup>7</sup>

- 12 février 2020 : lancement officiel de la consultation lors de la soirée publique consacrée à ce thème ;
- Juin 2020 : envoi des questionnaires aux organismes/personnes consulté·es ;
- 24 août 2020 : dernier délai pour répondre aux questionnaires ;
- Novembre 2020 : consultation sur un avant-projet de mesures ;
- Fin 2020 : préavis proposé au Conseil communal par la Municipalité.

La consultation sur l'avant-projet de mesures ayant été décalée de trois mois. Le préavis municipal sera quant à lui proposé au printemps 2021.

---

<sup>5</sup> Les domaines et les parties prenantes concernées étant nombreux et très divers, plus qu'un état des lieux exhaustif de l'intégralité des mesures existantes, la consultation visait à donner un état des lieux des pratiques actuelles et des principales mesures prises par les parties prenantes.

<sup>6</sup> Les personnes intéressées à participer à cette consultation à titre individuel ou en tant que membres d'association, avaient la possibilité de s'adresser à l'Observatoire de la sécurité ([observatoire@lausanne.ch](mailto:observatoire@lausanne.ch)) pour recevoir un questionnaire spécifique.

<sup>7</sup> Tous les documents relatifs à la consultation, dont le présent document, sont ou seront disponibles sur le site Internet de la Ville de Lausanne à la page : [www.lausanne.ch/LGBTIQ](http://www.lausanne.ch/LGBTIQ).

## 1. Résultats de la consultation de l'administration communale lausannoise

---

En tant qu'employeuse, mais aussi en tant que fournisseuse de prestations, ainsi qu'au travers de ses compétences en lien avec l'espace public et la sécurité publique, l'administration communale a un rôle important à jouer dans l'inclusion des personnes LGBTIQ+ et celle de leurs proches. La Ville de Lausanne est en effet active dans des domaines très divers allant de la culture à la protection sociale, de l'orientation des personnes en recherche d'emploi à l'urbanisme, en passant par l'accueil de jour de l'enfance, l'accueil parascolaire, la Police ou encore les sports. Elle emploie par ailleurs plus de 7'000 collaboratrices et collaborateurs dans plus de 400 professions distinctes.<sup>8</sup>

La consultation interne de la démarche comportait deux volets, soit la consultation des services de l'administration communale ainsi que la consultation du personnel de l'administration communale via un sondage anonyme.

### 1.A. Consultation des chef-fes des services de l'administration communale

#### **Synthèse de la consultation des chef-fes de service**

*Les retours des responsables des services indiquent que la composante LGBTIQ+ de situations ou problématiques est présente à des degrés divers dans l'activité des services. Il existe en effet une certaine hétérogénéité entre ces derniers. Les services communaux ayant pris des mesures spécifiques en lien avec les enjeux LGBTIQ+ restent ainsi minoritaires. Par ailleurs, à l'heure actuelle, il n'y a pas de systématisation de processus ou de bonnes pratiques au sein de l'administration communale en lien avec les enjeux LGBTIQ+.*

*Une partie des chef-fes de service estiment en effet qu'elles-ils n'avaient pas besoin de thématiser ces questions du fait de la nature de leurs activités (techniques par exemple). Pour certain-es, la composante LGBTIQ+ de l'identité d'une personne de l'équipe ou des bénéficiaires relèverait de la sphère privée et n'entrerait pas en considération dans le cadre professionnel, à moins qu'une problématique particulière se pose (par ex. un conflit). Ainsi, environ un tiers des responsables indiquent que leur délivrance sont accessibles à toutes et tous sans discrimination, et que par conséquent la composante LGBTIQ+ n'entrent pas du tout en compte dans la délivrance de leurs prestations. Elles-ils affirment par ailleurs leur attachement au respect et à la tolérance de toutes et tous au sein de leur personnel, comme vis-à-vis des bénéficiaires.*

*Plusieurs services en contact avec des bénéficiaires ainsi que le Service du personnel, notamment, ont en revanche été amenés à thématiser ces enjeux et à prendre des mesures spécifiques pour une meilleure inclusivité de leurs activités. Parmi les principales mesures déjà mises en œuvre par les services, on peut citer ici, entre autres, la démarche menée par le Bureau lausannois des familles concernant l'inclusivité des formulaires administratifs, le projet en cours du Service du personnel dans la lutte contre le harcèlement au travail, l'intégration des enjeux LGBTIQ+ dans le cadre réglementaire pour les congés parentaux par ce même service ou encore la visibilité de la dimension LGBTIQ+ du harcèlement par l'Observatoire de la sécurité. Par ailleurs, dans le cadre du processus en cours visant à construire une politique municipale LGBTIQ+, diverses actions ont été menées à l'interne par le Service du personnel et l'Observatoire de la sécurité : la consultation menée avec les responsables RH des Directions de l'administration communale, ainsi qu'une autre avec la Cellule ARC.*

*Des besoins émergent à cet égard : du soutien pour adopter une communication inclusive du point de vue LGBTIQ+, ainsi qu'une sensibilisation du personnel et un cadre administratif intégrant ces enjeux LGBTIQ+ au sein de l'administration communale. Des chef-fes de service ont d'ailleurs relevé le rôle que pouvaient jouer les contacts avec les associations LGBTIQ+ en termes de sensibilisation. Par*

---

<sup>8</sup>Pour une vue d'ensemble des domaines d'activités et des prestations de l'administration communale lausannoise : <https://www.lausanne.ch/officiel/administration.html>.

*ailleurs, une forme de sensibilisation des services en contact avec des bénéficiaires se fait au quotidien, « sur le tas », au travers des bénéficiaires ou d'associations et de leurs demandes.*

Les 44 responsables de service de l'administration communale ont été invité-es par la Municipalité à répondre à un questionnaire spécifique. Des contributions pour 40 d'entre nous ont pu être recueillies.

Les services ayant contribué à la consultation interviennent dans des domaines très variés allant de l'enfance au social en passant par les parcs, la gestion du personnel, à des prestations plus techniques ou encore la sécurité. Ces services sont également de taille variable avec des effectifs allant de 9 à plus de 700 personnes. La plupart d'entre eux entretiennent, à des degrés divers, des contacts directs avec des bénéficiaires de prestations dans leur domaine d'activité.

#### **a) Prise en compte de la composante LGBTIQ+ par les services**

- Au total, 15 des responsables des services ont été amené-es à tenir compte du fait que certaines personnes pouvaient se définir comme homosexuelles, bisexuelles, androgynes, intersexuées ou trans\* dans le cadre de leur activité.
- Pour les services concernés, la question s'est posée soit :
  - Pour une problématique touchant leur personnel (11)
  - Avec d'autres personnes ou entités, par exemple par le biais de demandes d'associations (10)
  - En lien avec leurs bénéficiaires (7). C'est le cas notamment, en lien avec des personnes androgynes, intersexuées et trans\* en recherche d'emploi, pour lesquelles un questionnement peut se poser par rapport aux professions recherchées et à la façon de présenter auprès des employeuses et employeurs.
- Les autres responsables des services répondent n'avoir pas eu à en tenir compte du fait que certaines personnes pouvaient se définir comme homosexuelles, bisexuelles, androgynes, intersexuées ou trans\* dans le cadre de leur activité, car aucun besoin n'a été exprimé et que le traitement non discriminatoire de toute personne était à la base de leur action ou encore parce que ces questions relèveraient selon elles.eux de l'intimité.

#### **b) Situations RH avec composante LGBTIQ+ gérées par les responsables de service**

- Aucun-e responsable n'a été confronté-e à une exclusion au quotidien d'une personne LGBTIQ+ (par exemple mise à l'écart de l'équipe).
- En revanche, 8 responsables indiquent avoir été confronté-es à des remarques ou « blagues » homophobes, lesbophobes ou transphobes entre collègues et 4 l'ont été à une discrimination de personnes en raison de leur orientation sexuelle et/ou affective, de leur expression de genre ou de leur identité de genre ou de leur intersexuation.
- Trois responsables ont indiqué avoir été confronté-es à des problématiques liées à des questions réglementaires (congrés familiaux, par exemple).
- Deux ont également été confronté-es à une demande de reconnaissance du prénom d'usage et du genre auquel s'identifie une personne trans\*.
- 14 responsables estiment de ressources à l'interne leur permettant de gérer ces situations RH avec composante LGBTIQ+. Il s'agit, pour la plupart, de personnes avec des responsabilités RH.
- D'autres responsables expriment en revanche des besoins à cet égard : l'intégration globale de ces enjeux dans la politique du personnel avec l'élaboration de directives au niveau de la Ville, une adaptation de la réglementation du Service du personnel et de la caisse de pension, la nomination d'une personne ressources, de la sensibilisation, notamment des RH.
- Des responsables suggèrent par ailleurs que des mesures telles que la construction d'une page web dédiée sur l'Intranet, la mise à disposition du personnel d'une personne de confiance hors RH identifiée, ainsi qu'une information systématique et unifiée pour les nouvelles collaboratrices et collaboratrices, ou encore la poste d'affiches de sensibilisation sur les lieux de travail

constitueraient des pistes intéressantes pour favoriser l'intégration de ces enjeux sur le plan RH.

Il convient de préciser que, dans le cadre du processus en cours visant à construire une politique municipale LGBTIQ+, diverses actions ont été menées à l'interne par le Service du personnel et l'Observatoire de la sécurité : la consultation menée avec les responsables RH des Directions de l'administration communale, ainsi qu'une autre avec la Cellule ARC.

#### **c) Inclusivité des prestations selon les responsables de service**

- De manière générale, les responsables estiment que leurs prestations sont largement inclusives voire totalement inclusives pour les personnes LGBTIQ+. Trois responsables estiment toutefois que leurs prestations sont peu inclusives pour les couples homosexuels et deux d'entre eux font le même constat s'agissant des personnes homosexuelles. Les réponses des responsables sont en revanche plus contrastées, s'agissant de l'inclusion des prestations pour les personnes intersexuées et les personnes trans\*, notamment pour des prestations liées aux données de documents d'identité. Ainsi, quatre responsables estiment que leurs prestations sont peu et l'un·e pas inclusives pour les personnes intersexuées, tandis que 6 d'entre elles·eux les considèrent comme peu inclusives et une pas du tout pour les personnes trans\*.
- Plusieurs responsables relèvent que la délivrance de certaines de leurs prestations n'est pas conditionnée par de tels critères (ex. la vente de billets d'entrée pour les musées communaux).
- À cet égard, les pistes pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTIQ+ relevées par les responsables sont :
  - le développement d'une politique transversale à l'échelon de la Ville dans ce domaine, avec l'explicitation de l'engagement de la Ville dans une charte
  - le développement également d'un langage administratif plus inclusif, l'adaptation des registres
  - la sensibilisation
  - l'adaptation du cadre réglementaire
  - l'aménagement de certains locaux faisant distinction entre hommes et femmes pourrait être amélioré (WC, hébergements collectifs, appartements communautaires, etc.).

#### **d) Visibilisation/thématisation des enjeux LGBTIQ+ par les services et sensibilité des cadres**

- Plus de la moitié des responsables de services estiment que le degré de sensibilité de leurs cadres aux thématiques concernant l'inclusion des personnes LGBTIQ+ est de moyen à élevé : 7 les évaluent ainsi comme étant très sensibles, 16 comme moyennement sensibles. Seul un·e responsable de service évalue ses cadres comme étant peu sensibles, tandis que les autres ne savent pas.
- Aucun service ne dispose d'un document affirmant explicitement sa volonté de mettre en œuvre une politique/pratique inclusive du point de vue LGBTIQ+.
- Les enjeux LGBTIQ+ sont peu thématiques en tant que tels par les services. Seuls trois responsables répondent que leur service l'a fait. Ainsi, le Service du personnel qui a intégré cette thématique dans le cadre réglementaire lié aux congés parentaux et dans le projet en cours de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail.<sup>9</sup> Ou encore le domaine de la petite enfance, ou une situation de conflit dans un autre service
- 7 services ont néanmoins développé des actions ou mesures avec un impact sur la situation des personnes LGBTIQ+. Parmi ces mesures, on peut citer :
  - la mise à jour de formulaires ou de courriers administratifs par le Contrôle des habitants ou les services de la Direction de l'enfance, jeunesse et quartiers ;
  - des actions relatives au suivi social individualisé des bénéficiaires ;

---

<sup>9</sup> Un service mentionne toutefois avoir été amené à thématiser la question de l'inclusion ou des discriminations LGBTIQ+ à la suite d'un conflit avec cette composante en son sein.

- des actions symboliques à l'occasion du 17 mai, Journée internationale contre l'Homophobie, la Transphobie et la Biphobie.
- des communications et conseils du Bureau lausannois pour les immigré-es (BLI)
- les subventions à des projets culturels en lien avec cette thématique
- les actions menées dans le cadre de la prévention et la lutte contre le harcèlement de rue.
- 9 des responsables de services ont indiqué avoir prévu une communication en lien avec la modification de l'extension de la norme pénale antiraciste à l'homophobie, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

#### **e) Pratique de la communication inclusive**

- La grande majorité des services ne recourent pas à la communication inclusive du point de vue LGBTIQ+. Seuls deux services répondent pratiquer une communication inclusive du point de vue LGBTIQ+ de manière systématique et cinq de manière occasionnelle.
- Les services utilisant des formulaires administratifs inclusifs de manière systématique sont un peu plus nombreux, mais restent minoritaires (6), tandis qu'ils sont un peu plus nombreux à le faire de manière occasionnelle (8).
- Comme indiqué précédemment 17 des responsables des services ont répondu avoir besoin de soutien dans le domaine de la communication inclusive, par exemple via la mise à disposition de mémentos.<sup>10</sup>

Des services relèvent que leur marge de manœuvre est, dans certains domaines, réduite par des contraintes législatives fédérales ou des formulaires cantonaux non inclusifs.

#### **f) Degré d'information des services et ressources à leur disposition**

- Seule une minorité de services dispose d'informations sur les réalités vécues par les personnes LGBTIQ (6).
- La majorité des services ne dispose pas non plus de personne responsable de ces questions.
- Toutefois, près des deux tiers des responsables des services estiment disposer de ressources suffisantes à l'interne pour traiter les questions LGBTIQ+ qui peuvent se poser avec leurs équipes. Seul-es 4 responsables ne le pensent pas et 2 ne se prononcent pas, tandis que 5 n'ont pas répondu à cette question. Les personnes ressources indiquées par les autres responsables de service sont des responsables RH (de Direction, de service ou d'unité), ou encore « le responsable du service et son adjoint », « la Déléguée à l'égalité et à la diversité » et, un autre, « l'adjointe au Délégué à l'Observatoire de la sécurité ».
- Environ la moitié des responsables évaluent leur degré d'information de leurs cadres sur les enjeux LGBTIQ+ de moyen à bon : 6 les considèrent ainsi bien informé-es, 16 moyennement informé-es.

#### **g) Sensibilisation des services**

- Parmi les responsables de service, 6 indiquent que des membres de leur personnel ont bénéficié d'une sensibilisation aux enjeux LGBTIQ+, à des degrés divers.
- La plupart des sensibilisations mentionnées ne sont toutefois ni systématiques ni nécessairement spécifiques aux enjeux LGBTIQ+, mais traitent de la diversité en général.
  - Parmi les sensibilisations spécifiques, on peut ici citer celle dispensée par l'association Pôle-Agression-Violences (PAV) aux nouvelles et nouveaux agent-es du Corps de Police pour assurer une posture non discriminante à cet égard ainsi que la formation continue « Développer un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBT – Travailler la diversité » de l'Université de Genève.
- Au total, 14 responsables de service considèrent qu'une sensibilisation aux enjeux LGBTIQ+ serait utile pour leurs collaboratrices et collaborateurs. Un besoin émerge notamment pour le personnel, notamment RH ainsi que pour le personnel en contact avec des usager-ères.
- Un-e responsable indique qu'il est nécessaire de thématiser le sujet pour évaluer si ces enjeux sont intégrés ou non. En ce sens, une communication accrue sur ces enjeux, la réaffirmation de valeurs de respect et de tolérance, l'organisation de séances d'information et la mise à disposition du personnel de documents synthétique sont des pistes proposées pour ce faire. Un accompagnement plus ciblé pour les collaborateurs collaboratrices moins au fait des thématiques pourrait également être développé dans ce cadre.

#### **h) Contacts avec les associations**

- Sept responsables des services ayant répondu à l'enquête ont déjà eu des contacts avec des associations LGBTIQ+.
- Parmi ceux-ci, trois services ont indiqué avoir octroyé des aides ou subventionné l'une d'entre elles ou à des manifestations en lien avec des enjeux LGBTIQ+. Il s'agit du Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) en faveur de l'association Rainbow Spot et du Secrétariat général de la Direction Enfance, jeunesse et quartiers (EJQ) à VoGay et d'autres associations dans le cadre de campagnes d'éducation. Le Service de la culture subventionne quant à lui La Fête du Slip – festival des sexualités, ainsi d'autres institutions et événements bénéficiant de subventions traitent régulièrement ou ponctuellement de questions LGBTIQ+.

## 1.B. Consultation du personnel

### **Synthèse de la consultation du personnel**

*L'importante participation du personnel au sondage indique un intérêt marqué des collaboratrices et collaborateurs de l'administration communale lausannoise pour la démarche municipale LGBTIQ+, ce qui est enthousiasmant pour la suite de celle-ci. Les résultats du sondage, tout comme les commentaires apportés, témoignent de la part des répondant-es d'une forte volonté d'inclusion des personnes LGBTIQ+ et de leurs proches au sein du personnel que ce soit au sein de l'administration communale elle-même ou au travers des prestations à la population. S'agissant de la délivrance des prestations, on constate que la question se pose de manière très concrète du personnel en contact avec le public, notamment dans le domaine social pour des bénéficiaires trans<sup>\*11</sup>. Les résultats montrent qu'il y a un fort besoin de soutien et de sensibilisation pour améliorer la prise en charge des bénéficiaires de ce point de vue. En ce qui concerne les relations à l'interne de l'administration communale, il apparaît que les discriminations sont présentes, les « blagues » et propos déplacés ne sont pas rares, ce qui peut induire un climat professionnel non approprié et peut dissuader des collaboratrices et collaborateurs d'être eux-mêmes au travail.*

*Une partie du personnel estime cependant que la dimension LGBTIQ+ ne devrait pas entrer en ligne de compte dans leur activité professionnelle et qu'un traitement égalitaire permettrait de se prémunir contre toute discrimination homophobe ou transphobe. D'autres répondant-es ont écrit en commentaire redouter « d'en faire trop » et que cela soit contre-productif, et exposent des personnes LGBTIQ+ qui ne souhaiteraient pas être visibles au sein de l'administration communale.*

La consultation du personnel a duré du 26 juin au 31 août 2020. Pour inviter le personnel à y participer, la Municipalité a adressé un courriel à toutes les personnes travaillant au sein de l'administration communale pour leur demander de contribuer à sa nouvelle politique municipale LGBTIQ+ en les invitant à participer à un sondage anonyme et confidentiel, disponible en ligne. La durée de réponse au sondage était estimée à 10-20 minutes. En cliquant sur le lien, les personnes accédaient directement au sondage en ligne.<sup>12</sup> Le questionnaire comportait 40 questions<sup>13</sup>. Le temps moyen pour remplir le questionnaire a été de 14 minutes. Plus 800 personnes ont ainsi répondu au questionnaire dans sa globalité, ce qui représente un très bon résultat en termes de participation.

L'intégralité des résultats de celui-ci est à disposition sur [www.lausanne.ch/LGBTIQ](http://www.lausanne.ch/LGBTIQ). Seuls les principaux résultats de ce sondage sont repris ci-après.

#### **a) Profil des répondant-es<sup>14</sup>**

- Près de 90% des répondant-es (89.3%) ont indiqué avoir un contrat fixe avec la Ville. Cependant, les autres personnes ayant répondu au sondage sont liées par d'autres formes d'engagement : auxiliariat, apprentissage ou encore stage.
- Un peu moins de la moitié des répondant-es (42.7%) travaillent depuis plus de 10 ans au sein de l'administration communale, plus d'un tiers depuis moins de 5 ans, et 22.5% depuis 5 à 10 ans.

<sup>11</sup> « Le terme « trans\* » est ici privilégié au terme de « transgenre », car l'astérisque illustre la diversité des réalités et des vécus qu'il recouvre et qu'il laisse donc davantage la place à l'autodéfinition des personnes », in : FONDATION AGNODICE, « Elèves transgenres – Guide des bonnes pratiques lors d'une transition de genre dans un établissement scolaire ou de formation », Version suisse romande, 2018, p. 7, disponible sur le site Internet : <https://agnodice.ch/>.

<sup>12</sup> Précisons encore qu'il était demandé aux chef-fes de service de mettre à disposition un questionnaire spécifique sous forme papier pour les collaboratrices et collaborateurs ne disposant pas d'un ordinateur dans le cadre de l'activité professionnelle. Un seul questionnaire papier rempli a été retourné à l'Observatoire de la sécurité.

<sup>13</sup> Le nombre de questions peut varier en fonction des réponses à certaines questions (des questions supplémentaires sont posées aux personnes qui, par exemple, ont un rôle d'encadrement ou qui sont en contact avec le public).

<sup>14</sup> Au total 814 personnes ont répondu à ces questions, qui se trouvaient à la fin du questionnaire (Q35 à Q37), 328 les ont ignorées.



- Près de 30% des personnes ayant répondu au sondage occupent des fonctions d'encadrement de personnel ou une fonction RH au sein de l'administration communale (29.5%).
- Enfin, plus de la moitié des personnes ayant répondu au sondage (58.5%) sont en contact direct avec le public dans le cadre de leur activité professionnelle au sein de l'administration communale.
- L'âge des répondant·es va de 18 à 64 ans, l'âge moyen, tout comme l'âge médian, sont de 43 ans, pour les 636 personnes ayant répondu à cette question.

	Nombre	Pourcentage
<b>18-29 ans</b>	83	13%
<b>30-39 ans</b>	153	24%
<b>40-49 ans</b>	222	35%
<b>50-59 ans</b>	144	23%
<b>60-64 ans</b>	35	5%
	<b>637</b>	<b>100</b>

- Un peu plus de la moitié des répondant·es se considèrent comme étant une femme (51.1%), 44.8% comme des hommes, 5 personnes se considèrent comme une personne non binaire, 8 personnes ont répondu se considérer autrement.
- À noter que 20 personnes n'ont pas souhaité répondre à cette question, certain·es répondant·es ont apporté un commentaire à ce sujet s'interrogeant sur la pertinence de cette question.

#### **b) Situation LGBTIQ+ vécues**

Les résultats du sondage confirment bien que la composante LGBTIQ+ est présente dans le cadre professionnel du personnel de l'administration communale.

- La composante LGBTIQ+ d'une situation ou d'une problématique<sup>15</sup> est ainsi déjà apparue dans le cadre de l'activité professionnelle de **28%** des collaboratrices et collaborateurs de l'administration communale lausannoise ayant répondu au sondage.
- Ces situations faisaient intervenir le plus souvent :
  - Des collègues (59.4%),
  - Des usagères ou usagers (55 %).
  - D'autres personnes ou entités avec lesquelles le service de la collaboratrice ou du collaborateur est en contact (collègues d'autres services, partenaires externes, etc.) (23.6%).

#### **c) Prise en compte des questions liées à l'inclusion des personnes LGBTIQ+ par l'administration communale<sup>16</sup>**

- 44.3% des répondant·es estiment que ces questions sont « plutôt prises en compte » jusqu'à « tout à fait prises en compte » par leur service (respectivement 25.5% et 18.9%). En revanche, 17.7% estiment que ces questions ne sont « plutôt pas prises en compte » voire « pas du tout prises en compte » par leur service (soit 10.7% et 7%). Une proportion importante ne sait ou ne se prononce pas (38%).
- Seuls 10.1% des répondant·es ont connaissance de prestations ou actions/initiatives de l'administration communale s'adressant directement aux personnes LGBTIQ+.

<sup>15</sup> Il était précisé dans le sondage qu'on entendait par là tous types de situations ou problématiques faisant intervenir des bénéficiaires, collègues, règlements, infrastructures, formations, etc.

<sup>16</sup> Questions Q3 et Q4 (prise en compte par le service dans lequel travaille la personne et prise en compte par la Ville).

**d) Propos ou autres comportements discriminatoires**

- Deux tiers des répondant-es ont été témoins de propos et/ou comportements LGBTIQ+phobes, même sous la forme de « blagues », formulés « en l'air », sans qu'il n'existe de cible identifiée (66.7% soit 595 personnes au total sur 891).
- Plus de la moitié des répondant-es ont déjà été témoins de comportements/propos LGBTIQ+phobes, qu'ils soient homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes, même sous forme de « blagues », visant des collègues ou d'autres personnes de l'environnement professionnel (51.2%).
  - Pour la plupart, de tels comportements ou propos ont été constatés moins d'une fois par mois.
  - 17.1% des répondant-es (133 personnes) ont en revanche constaté de tels comportements/propos au moins une fois par mois. Parmi ces 133 personnes, 43 en sont témoins au moins une fois par semaine (5.5%).
- 40.3% des répondant-es à cette question, soit 314 personnes, ont déjà été personnellement confronté-es à des propos/comportements LGBTIQ+phobes. Plus préoccupant encore, près de 12.7%, soit 99 personnes, l'ont été au moins une fois par mois, dont 30 qui l'ont été au moins une fois par semaine (3.9%).
- 14% des 891 répondant-es ont répondu avoir déjà été sollicité-es pour du soutien en lien avec une situation LGBTIQ+ (écoute ou autre forme d'aide).
- 10.7% des répondant-es (95 personnes) ont déjà été confronté-es à un conflit avec une composante LGBTIQ+ dans le cadre de son activité professionnelle.

**e) Besoins des collaboratrices et collaborateurs**

- Les domaines d'amélioration de l'administration communale pour une meilleure inclusion des personnes LGBTIQ+ sont, par ordre de fréquence :
  1. La communication interne/externe de la Ville citée par 60.1% des répondant-es
  2. La gestion RH (41.2%)
  3. Les prestations au public (37.3%)
  4. Les infrastructures (WC, vestiaires) (36%).
- Une formation/sensibilisation sur la thématique LGBTIQ+ est jugée utile, voire indispensable par plus de deux tiers des répondant-es (67%).
- 160 personnes ont apporté un commentaire final au sondage, la plupart pour remercier la Municipalité de la démarche consultative.

**f) Questions spécifiques aux cadres**

- 12.9% (soit 30 personnes au total) ont dû déjà gérer une demande de reconnaissance du prénom d'usage et du genre auquel s'identifie une personne trans\*.
- 19.4% (soit 45 personnes) ont dû gérer des situations faisant apparaître d'autres questions réglementaires relatives à une problématique LGBTIQ+ (par ex. congés familiaux).
- 18.5% ont déjà dû gérer des conflits faisant apparaître une question LGBTIQ+ (43 personnes).
- Enfin, 11.6%, soit 30 personnes cadres/RH indiquent avoir dû gérer d'autres types de situations ayant une composante LGBTIQ+, par exemple, en lien avec des bénéficiaires trans\* ; l'accueil de familles arc-en-ciel ou la reconnaissance du concubinage ou des collaboratrices et collaborateurs ayant des proches LGBTIQ+ en souffrance.

**g) Besoins des cadres**

- 60.6% des 259 cadres RH/cadres ayant répondu au questionnaire s'estiment plutôt compétent-es par rapport à ces questions (49.4%), jusqu'à tout à fait compétent-es (11.2%), pour gérer ces situations, tandis que 27.8% d'entre eux se considèrent plutôt pas compétent-es et 5% incompetent-es pour gérer ces situations.

- Les besoins les plus cités se présentent selon la fréquence suivante :
  - le besoin d'une personne « ressource » au sein de l'administration communale (c'est-à-dire une personne de référence à laquelle le personnel pourrait s'adresser pour l'aider à gérer la situation : RH, personne de référence LGBTIQ+, etc.), cité par plus de deux tiers d'entre elles.eux (66.8%) ;
  - la formation ou sensibilisation (41.3%) ;
  - le besoin de disposer d'une documentation écrite (25.9%) ;
  - 11.2% ont indiqué avoir d'autres besoins :
    - des règles claires pour mieux répondre aux attentes du personnel (p. ex. droit au choix du prénom usuel, choix du genre pour désigner une personne sur des documents officiels tel que le certificat de travail par exemple ; réglementation claire pour l'utilisation des prénoms (ou noms) usuels, du titre ;
    - un positionnement et des directives claires de la hiérarchie, du service et de la Ville.

#### **h) Personnes en contact avec les bénéficiaires**

- Près d'un tiers des personnes en contact avec des bénéficiaires (31.8%) ont déjà reçu des demandes spécifiques en lien avec des questions LGBTIQ+.
- Plus d'un quart de ces personnes ont déjà constaté du mécontentement de la part de bénéficiaire(s) en lien avec les questions LGBTIQ+ (25.9%).
- Plus d'un tiers (36.9%) constatent qu'une prestation pourrait être discriminante ou non adaptée pour des personnes LGBTIQ+, par exemple des familles homoparentales, des couples homosexuels ou des personnes trans\*.
- Près d'un cinquième de ces personnes se sentent tout-à-fait compétentes pour gérer des situations avec une composante LGBTIQ+ (18.7%), près de la moitié plutôt compétentes (48.9%), tandis que 17.1% ne s'estiment plutôt pas compétentes et 5.1% incompetentes pour gérer de telles situations, enfin, 10.2% ne se prononcent pas.
- Les ressources dont les répondant-es en contact avec les bénéficiaires auraient le plus besoin sont :
  - Une personne ressource (48.1%),
  - Une formation/sensibilisation (43.2%)
  - De la documentation écrite utile (28.1%).
- Les répondant-es précisent ici aussi la nécessité de (mieux) prendre en compte la composante LGBTIQ+, que ce soit dans les formulaires (ex. prise en compte de la possibilité d'avoir des parents de même sexe), dans les infrastructures sanitaires notamment (mise à disposition de WC non genrés), mais aussi de vestiaires et salles de sport et d'avoir une certaine souplesse pour les conditions d'hébergement/logement de personnes, y.c. les réfugié-es.
- Plus de la moitié des répondant-es en contact avec des bénéficiaires dans le cadre de leur activité professionnelle (51.5%) ont déjà été témoins de propos/comportements LGBTIQ+phobes de la part de bénéficiaires.

#### **i) Groupe de référent-es**

À la fin du sondage, il était proposé aux répondant-es de notifier leur intérêt éventuel à rejoindre un groupe de référent-es, lequel était défini comme un groupe pouvant revêtir plusieurs fonctions : discussions sur des situations concrètes, promotions de pratiques internes, consultation sur des projets relatifs à cette problématique, etc. Une douzaine de personnes ont souhaité faire partie du groupe de référent-es. Le cahier des charges de ce groupe sera fixé avec les participant-es et validé par la Municipalité.

## 2. Consultation des partenaires externes

---

Les questionnaires destinés aux partenaires externes comportaient essentiellement des questions ouvertes. La synthèse des résultats de leur consultation ne comporte que très peu de données chiffrées contrairement à la synthèse de la consultation du personnel et des chef·fe·s de service de l'administration communale.

### 2.A Consultation des associations LGBTIQ+ actives à Lausanne et des personnes intéressées

#### **Synthèse des contributions des organisations LGBTIQ+**

*Les retours reçus des organisations LGBTIQ+ et ceux des personnes intéressées montrent qu'il n'existe encore que trop peu de lieux ou domaines d'activités dans le cadre desquels les personnes LGBTIQ+ peuvent être elles-mêmes sans craindre de s'exposer à des discriminations. À cet égard, les organisations constituent des lieux sûrs et jouent un rôle essentiel en proposant des activités d'accueil, de socialisations, d'écoute et de conseils. Elles jouent un rôle important dans la lutte contre les discriminations, leur prise en charge et l'inclusion des personnes LGBTIQ+.*

*Les contributions des organisations LGBTIQ+ mettent en évidence des groupes-cibles avec des enjeux spécifiques : personnes trans\*, familles arc-en-ciel, lesbiennes, migrant·es, mais aussi, les jeunes, les senior·es, ou encore les nouvelles et nouveaux habitant·es.*

*Différents groupes-cibles et secteurs d'intervention ont été également identifiés dans ce cadre :*

- la population en général ;
- les jeunes – Maisons de quartier / loisirs ;
- les écoles : professionnel·les / programmes scolaires / élèves ;
- la santé ;
- les sports ;
- la culture ;
- la police / la sécurité ;
- l'espace public / l'aménagement public ;
- les événements et manifestations.

*Les actions proposées par les associations LGBTIQ+ rejoignent largement les éléments apportés dans le cadre de la consultation de l'administration communale lausannoise. Parmi les mesures communes figurent la désignation d'une personne de référence au sein de l'administration communale, qui constituerait également une « porte d'entrée » pour les associations, mais aussi la sensibilisation du personnel et des usager·ères, la nécessité de recourir à une communication inclusive, y.c. les formulaires et la mise à disposition des infrastructures et d'accueil inclusives (par ex. de WC ou vestiaires inclusifs).*

*S'y ajoutent les enjeux spécifiques aux associations tels que le besoin de leur reconnaissance par la Ville, le soutien de sa part, et d'autres mesures et échanges avec elles. Ces propositions concrètes sont reprises dans le tableau figurant tout à la fin du présent document.*

*Les organisations qui ont répondu à la consultation ont indiqué se réjouir de la construction de cette politique municipale LGBTIQ+ et plusieurs ont souligné l'importance d'une telle démarche et en ont remercié la Ville. Toutefois, elles en attendent des actions concrètes.*

### a) Indications sur les répondant-es

Toute association, organisation LGBTIQ+ active à Lausanne ou personne intéressée était invitée à répondre à ce questionnaire.

- 19 personnes ont participé à la consultation également à titre individuel, en remplissant un questionnaire spécifique.
- Sur 23 associations ou organisations LGBTIQ+ actives à Lausanne invitées à participer à la consultation, 10 ont retourné un questionnaire. À l'exception de la Fondation Agnodice, qui est une fondation à but non lucratif d'utilité publique, toutes les organisations ayant répondu à la consultation sont des associations fonctionnant pour la plupart grâce à l'engagement de personnes bénévoles. Seules la Fondation Agnodice et l'association VoGay bénéficient d'un subventionnement partiel de l'Etat de Vaud.
- Les associations ayant répondu à la consultation ont un rayon d'action allant du communal au national, voire international, en passant par le niveau cantonal ou régional (Suisse romande et France voisine parfois).
- Le nombre de leurs membres est lui aussi variable, allant de quelques dizaines à plusieurs centaines.
- La moitié des organisations LGBTIQ+ ayant participé à la consultation ne bénéficient d'aucun subventionnement. Les autres bénéficient le plus souvent d'aides ponctuelles, de soutiens à des projets spécifiques ou des dédommagements lors d'interventions, le plus souvent de la part de l'Etat de Vaud (par exemple à l'association Familles Arc-en-Ciel) pour l'impression et la diffusion de la brochure «Familles arc-en-ciel» en février 2018 et, en mai 2019, l'organisation d'une demi-journée de sensibilisation destinée aux professionnel-le-s de l'enfance, de l'école, de la santé et du social). Mentionnons toutefois ici le soutien de la Ville à des projets ponctuels : les CHF 10'000.- apportés par le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) au projet de permanence de l'association Rainbow Spot et celui apporté à VoGay dans le cadre de projet de campagne d'éducation du SGEJQ.
- Les domaines d'action des organisations ayant répondu sont variés et comprennent :
  - la promotion d'une société considérant les variations de l'identité de genre et du développement sexuel comme une richesse relevant de la diversité humaine ;
  - les familles arc-en-ciel ;
  - la santé sexuelle (production et diffusion d'informations) ;
  - la prévention des violences dans les couples ;
  - le monde professionnel ;
  - la migration ;
  - le sport,
  - la culture ;
  - le cadre scolaire ;
  - la formation des professionnel-les du domaine psychosocial ;
  - la formation, la sensibilisation, la mise à disposition d'informations auprès des professionnel-les de la santé et actrices et acteurs de la prévention, des plannings familiaux ou encore des interventions lors de formations en travail social ou en santé sexuelle ;
  - des activités socioculturelles ;
  - la lutte contre les discriminations ;
  - la mise en réseau et le lobbying pour lutter contre les discriminations LGBTIQ+ et promouvoir une société plus inclusive.
  - La mise à disposition de lieux d'accueil, de conseils, de soutien et d'écoute ainsi que d'espaces sûrs et de socialisation.
- Elles sont au service de publics divers :
  - Les femmes qui aiment les femmes ; les femmes\*, c'est-à-dire les personnes intersexuées et les femmes trans\*, qui ont des rapports sexuels avec des femmes (FSF) ; toute personne concernée par l'homosexualité féminine ;
  - Les familles arc-en-ciel ;

- Les jeunes trans\* et leurs familles lors de transition sociale de genre, ou les professionnel·les des écoles ; les personnes trans\* en général ainsi que les groupes / organisations qui les défendent, et leur entourage ;
- Les migrant·es LGBTIQ+ ;
- Les proches, l'école ou les professionnel·les du domaine psychosocial, le monde professionnel (employeuses et employeurs, partenaires sociaux), etc.

## **b) Quotidien et parcours de vie des personnes LGBTIQ+ à Lausanne**

Les réponses à la consultation des organisations LGBTIQ+ actives à Lausanne témoignent du manque d'inclusion des personnes LGBTIQ+ à Lausanne comme ailleurs. Ces personnes subissent au quotidien encore de nombreuses discriminations. Elles ressentent souvent un sentiment d'isolement, ce qui a un impact sur la santé mentale. Pour les jeunes, sont mentionnés la pression ressentie dans le cadre scolaire, le harcèlement scolaire ainsi que le manque d'inclusivité dans les activités et programmes scolaires. Les personnes LGBTIQ+ sont parfois rejetées aussi par leur famille ou peuvent subir des violences familiales. L'accès à certaines prestations, dans le domaine des soins par exemple, reste encore trop discriminant envers les personnes LGBTIQ+. Les formulaires administratifs et les communications institutionnelles ne sont souvent pas, ou pas suffisamment, inclusifs. Les loisirs, le monde du sport, mais aussi les institutions de soins ou prise en charge des senior·es ne sont souvent pas non plus inclusifs pour les personnes LGBTIQ+. Les grandes villes sont perçues généralement comme plus accueillantes pour les personnes LGBTIQ+, offrant notamment davantage de ressources communautaires (associations, événements). Toutefois, à Lausanne comme dans d'autres villes, les personnes LGBTIQ+ ressentent un sentiment d'insécurité dans les lieux publics et y sont exposées à la violence pour des motifs homophobes, lesbophobes ou transphobes.

## **c) Sentiment d'insécurité et lieux sûrs**

Les associations et personnes ayant participé à la consultation à titre individuel témoignent du fait qu'il n'existe que peu de lieux où les personnes peuvent être elles-mêmes, même à Lausanne, sans éprouver un sentiment d'insécurité, et que les trajets sont eux aussi problématiques. Tous les lieux peuvent provoquer un sentiment d'insécurité et s'avérer hostiles, dès lors que les personnes sont visibles. Pour les familles arc-en-ciel également, il est toujours difficile d'être visibles dans l'espace public.

De manière générale, les personnes LGBTIQ+ ont donc tendance à « s'invibiliser », à rester discrètes, par ex. en s'abstenant à se donner la main pour éviter des réactions d'hostilité, qui peuvent se manifester sous la forme de regards réprobateurs, en passant par les insultes, jusqu'à l'agression. Des violences physiques, ayant eu lieu au Denantou, à Montbenon, Chauderon ou St-François, ont ainsi été rapportées dans ce cadre. Des lieux et moments sont toutefois plus problématiques selon les retours obtenus, notamment le soir, dans les parcs, rues, gares et certains bars et restaurants, à Bel Air, Haldimand, St-François. Enfin, il a été relevé que le fait qu'un lieu soit fréquenté le soir ne signifie pas que les personnes LGBTIQ+ s'y sentent en sécurité. C'est le cas notamment à la Place de l'Europe et à la Riponne par exemple, qui peuvent être désécurisantes. Pour les personnes migrantes LGBTIQ+, les hébergements collectifs peuvent aussi s'avérer hostiles.

Ce sont surtout les lieux dits « communautaires », soit affichant leur appartenance à la communauté LGBTIQ+ ou l'inclusion explicite des personnes LGBTIQ+, qui sont perçus comme sûrs (lieux associatifs LGBTIQ+, établissements accueillant des soirées LGBTIQ+ par exemple). Ils permettent en effet aux personnes LGBTIQ+ de s'affirmer plus facilement, de rompre la solitude, d'améliorer l'estime de soi et de socialiser avec autrui. Sont cités notamment les associations et organisations LGBTIQ+, les lieux ou événements principalement commerciaux et nocturnes à dominance gay et les soirées lesbiennes ponctuelles. Les lieux associatifs - VoGay, Lilith – ainsi que la Fondation Agnodice et le Checkpoint Vaud (Fondation PROFA) procurent des « safe spaces ». Quelques lieux non communautaires ont toutefois été relevés comme accueillants pour les personnes LGBTIQ+, comme le marché du samedi matin, certains cafés, restaurants et lieux culturels.

#### d) Groupes-cibles et enjeux spécifiques parmi les personnes LGBTIQ+

Les contributions des organisations LGBTIQ+ mettent en évidence les vulnérabilités particulières et les enjeux plus spécifiques qui concernent les personnes LGBTIQ+, sans ordre de hiérarchisation, notamment : les personnes trans\*, intersexuées ou non-binaires, les lesbiennes, les familles arc-en-ciel (parents et enfants), les migrant-es, les jeunes ou encore les senior-es.

- **Les familles arc-en-ciel** aspirent à être reconnues socialement et à être considérées comme des familles comme les autres. Dès la petite enfance et tout au long de la scolarité comme dans le cadre des activités sportives ou des loisirs extrascolaires de leurs enfants, ces familles sont amenées à se révéler à de nombreuses reprises en redoutant souvent des réactions négatives et des discriminations. Les formulaires administratifs ne prennent souvent pas en compte la réalité de ces familles, ce qui nécessite fréquemment des explications de ces familles aux professionnel·les. Chaque rencontre avec les professionnel·les est ainsi source de stress pour ces parents. Dans le cadre des activités extrascolaires, les parents arc-en-ciel redoutent aussi que les personnes encadrant les activités soient à même de reprendre d'éventuels propos homophobes ou discriminations à l'égard de leurs enfants (sport, culture, animation socioculturelle par ex.). La visibilité de ces familles et la sensibilisation des intervenant-es et publics rassureraient les parents sur leur accueil, en particulier celui de leurs enfants, dans toutes les structures de la petite enfance, scolaires, parascolaires, extrascolaires, dans les activités socioculturelles, sportives et autres loisirs. Les familles arc-en-ciel souhaiteraient que soient mise en œuvre une formation et une sensibilisation à ces enjeux à destination des professionnel·les de la petite enfance, des écoles, du parascolaire, mais aussi des enfants, adolescent-es et des familles.
- Les **lesbiennes** sont particulièrement exposées aux discriminations et invisibles, en tant que femmes et lesbiennes, y compris au sein de la communauté LGBTIQ+. Cette invisibilisation des lesbiennes et celle de leurs demandes de reconnaissance ont des conséquences sur la possibilité d'être elles-mêmes que ce soit dans leur entourage ou au travail. Cela a un impact sur leur estime d'elle-même, leur santé mentale, la socialisation et rend difficile le coming out au travail, dans les EMS et au sein de la famille et des ami-es, Il est ainsi difficile pour beaucoup de lesbiennes d'évoquer leur orientation sexuelle au travail ou seulement avec des collègues proches. Elles sont également exposées à des attitudes et commentaires négatifs sur le lieu de travail. Sur le plan administratif, la mention de partenariat enregistré revient à faire un coming out forcé, qui peut exposer les personnes à des discriminations.
- **Les personnes trans\*, intersexuées ou non-binaires**, sont elles aussi particulièrement victimes de discriminations. Ces personnes et les organisations les soutenant relèvent les nombreux problèmes autour de la reconnaissance de leur identité de genre que ce soit auprès des Tribunaux, des services de l'administration cantonale, dans le quotidien auprès des acteurs privés (employeurs, santé), des difficultés avec l'administration en général, du manque de WC non genrés dans les lieux publics, bars, restaurants, écoles, etc. Il a été fait état également de la difficulté de porter plainte en cas d'agression pour les personnes trans\*. La non concordance entre expression de genre, genre de la personne et sa carte d'identité conduit encore fréquemment à des situations où la ou le représentant-e de l'administration refuse de genrer ou de nommer correctement la personne.
- Les **migrant-es** se retrouvent aussi souvent dans une situation de grande vulnérabilité et d'isolement. Ces personnes sont souvent confrontées à la difficulté de faire reconnaître leur vécu de migrant-es LGBTIQ+, qui fuit son pays en raison de la stigmatisation ou d'autres discriminations ou violences. Elles ont aussi un accès plus difficile aux structures et associations de la communauté LGBTIQ+ et connaissent souvent des difficultés, voire des rejets, de leur propre communauté de migration.

#### e) Contacts des organisations LGBTIQ+ avec l'administration communale lausannoise

Hormis les contacts qui ont été pris dans le cadre de la présente consultation et notamment lors de la table-ronde du 12 février 2020, les contacts entre l'administration et les associations LGBTIQ+ concernaient :

- La Direction enfance, jeunesse et quartiers, au travers du Bureau lausannois pour les familles, notamment autour de la question des formulaires inclusifs ;
- Les Bibliothèques et archives, dans le cadre d'un projet pour les familles arc-en-ciel ;
- Les demandes d'autorisation de manifestation, actions et stands, et d'exonération d'impôt ;
- La collaboration/consultation sur des projets de harcèlement de rue par l'Observatoire de la sécurité ;
- Le soutien à l'organisation d'événements, comme un festival ou d'autres projets comme « Le Respect c'est la base » ou la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie ;
- Des interventions auprès des Maisons de quartier (MQ) ou d'autres institutions ;
- Occasionnellement avec la Police, lors de situations impliquant des faits de violences ou des échanges ponctuels pour trouver des solutions pour les besoins de bénéficiaires (Permanence écoute de « VoGay ») ;
- Le BLI et le Service social (SSL) concernant les migrant·es ;
- Le Service des sports, pour la location de la piscine de Grand-Vennes pour l'association « Aquarius ».

#### **f) Atouts et besoins d'amélioration concernant l'administration communale**

Les contacts sont jugés généralement « bons », en particuliers avec le Bureau d'information aux parents (BIP) pour les familles arc-en-ciel, mais une certaine lenteur administrative est relevée, qui compliquerait le suivi pour les organisations. Il est également difficile pour les associations LGBTIQ+ de savoir où adresser certaines demandes et de rencontrer les « bonnes personnes » pour les aider à obtenir du soutien (local, subvention, etc.). A noter que les personnes trans\* sont confrontées à des difficultés particulières dans les démarches administratives, le personnel administratif d'accueil autour de ces questions n'étant pas formés sur ces enjeux, ce qui conduit à mégenrer ou ne pas nommer correctement la personne. Une meilleure reconnaissance de l'identité de genre des personnes, indépendamment des papiers officiels et une facilitation dans l'accompagnement des changements de genre sont ainsi souhaitées pour les personnes trans\*. Ces dernières sont souvent confrontées à l'obligation de devoir s'expliquer à chaque interaction avec l'administration et rencontrent de grandes difficultés dans la recherche d'emploi par exemple.

De manière plus générale, les organisations LGBTIQ+ estiment qu'il faudrait davantage former et sensibiliser le personnel de l'administration communale. Elles attendent un positionnement clair de la Ville sur ces enjeux et des actions concrètes pour manifester cet engagement. Une communication active de la Ville sur ces enjeux est jugée indispensable. Des campagnes de sensibilisation sont aussi jugées importantes pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTIQ+.

Les organisations LGBTIQ+ souhaiteraient une collaboration active avec la Ville. Elles en attendent également une aide concrète, car elles ont peu de moyens : qu'il s'agisse de soutien financier, aide à la pérennisation d'activités, mise à disposition de locaux aménagés pour les séances et les ateliers de prévention, impression de documents, soutien à la diffusion de projets de prévention/sensibilisation, etc. Les associations souhaiteraient également pouvoir rencontrer périodiquement les autorités pour échanger sur les projets respectifs.

D'autres besoins ont été relevés par les organisations LGBTIQ+ et les personnes ayant participé à la consultation à titre individuel :

- Le monitoring des discriminations et de pouvoir disposer d'un·e répondant·e pour traiter ces incivilités ou autres discriminations.
- Le besoin de lieux socioculturels LGBTIQ+ et de lieux sûrs soutenus par les pouvoirs publics.
- Le développement de politiques publiques liées à la migration qui prennent en considération les besoins liées à l'orientation sexuelle, à l'identité ou expression de genre et à la variation des caractéristiques sexuelles. La politique LGBTIQ+ de la Ville devrait également intégrer les spécificités des migrant.es, ceci d'autant plus qu'à Lausanne la présence multiculturelle est très importante.



## 2. B. Consultation des partenaires institutionnels

### **Synthèse des contributions des partenaires institutionnels**

*Les retours reçus des partenaires institutionnels témoignent de l'intérêt et de l'implication de la plupart de ceux-ci dans la lutte contre les discriminations LGBTIQ+.*

*Très riches, ces contributions mettent en évidence notamment les éléments suivants :*

*- l'impact des discriminations subies et la santé mentale des personnes, notamment sur la sursuicidalité des jeunes LGBTIQ+ ;*

*- l'importance de l'intégration par l'emploi et le rôle important joué par les employeuses et employeurs.*

*Les partenaires institutionnels émettent des propositions d'actions concrètes que la Ville de Lausanne pourrait mettre en œuvre pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTIQ+, dont certaines sont également formulées dans le cadre de cette consultation par les associations et personnes intéressées :*

*- la désignation d'une personne référente dans l'administration,*

*- la mise à disposition d'informations sur les prestations / ressources disponibles,*

*- la sensibilisation du personnel, en priorité, celui en contact avec le public et l'encadrement,*

*- la mise à disposition de formulaires administratifs inclusifs,*

*- le recours à une communication inclusive y. c. visuelle,*

*- la mise à disposition de toilettes non genrées.*

*Afin d'améliorer la santé des personnes LGBTIQ+ et lutter contre les discriminations dont celles-ci sont victimes, plusieurs partenaires actifs dans le domaine de la prévention relèvent l'importance de promouvoir des représentations positives de la diversité sexuelle et de genre.*

*Enfin, relevons encore que la plupart des partenaires institutionnels ayant participé à la consultation ont indiqué leur ouverture à collaborer avec la Ville de Lausanne, avec des propositions concrètes dans ce sens.*

Ce volet de la consultation visait à connaître les constats des partenaires institutionnels de la Ville en termes de discrimination et d'inclusion des personnes LGBTIQ+, des mesures déployées par ceux-ci, les bonnes pratiques existantes, mais aussi à recueillir leurs propositions concrètes pour la future politique municipale LGBTIQ+, notamment en termes de collaboration avec la Ville. Les partenaires consultés comprenaient notamment des départements ou autres entités cantonales, les services égalité d'autres Villes suisses et des grandes écoles, mais aussi des services médicaux, des organismes des milieux de la prévention ou des associations professionnelles, etc. Certains partenaires étaient déjà en relation avec la Ville de Lausanne, par ex. avec l'Observatoire de la sécurité, pour ce qui est de la thématique du harcèlement de rue. Si tel n'était pas le cas, cette démarche a permis à l'administration communale de se mettre en lien avec un nouveau panel d'acteurs.

- Sur les 63 questionnaires envoyés, 30 nous ont été retournés. Ces contributions ont livré un aperçu plus précis des mesures déjà mises en place, des prestations existantes ou de projets en réflexion ou en cours, mais aussi de toutes les compétences des partenaires qui sont à disposition dans ce domaine. Elles ont aussi permis d'ouvrir des perspectives de collaborations futures.
- Plusieurs partenaires actifs dans le domaine de la prévention ont mentionné dans ce cadre l'impact des discriminations subies et la santé mentale des personnes, notamment sur la sursuicidalité des jeunes LGBTIQ+. Plusieurs d'entre eux ont ainsi insisté sur l'importance de promouvoir des représentations positives de la diversité. La communication visuelle est apparue comme un vecteur d'inclusion et de « normalisation » des personnes LGBTIQ+, qui a été suggéré par les partenaires.
- Parmi les autres propositions, on en retrouve certaines formulées par les associations et personnes intéressées, à savoir :



- la désignation d'une personne référente dans l'administration, qui serait aussi la porte d'entrée pour les partenaires institutionnels concernant ces questions ;
  - la sensibilisation du personnel, en priorité, celui en contact avec le public et de l'encadrement ;
  - la mise à disposition de formulaires administratifs inclusifs ;
  - la communication inclusive y.c. visuelle ;
  - la mise à disposition de toilettes inclusives, non genrées ;
  - la mise à disposition d'informations sur les prestations / ressources disponibles.
- L'intégration par l'emploi et le rôle joué par les employeuses et employeurs ont aussi été relevés. Pour la Ville de Lausanne, des actions dans ce domaine pourraient se concrétiser par l'engagement d'une démarche de labellisation dans le monde du travail telle que Swiss Label et Transwelcome, mais aussi par une information des entreprises sur le cadre légal existant, la mise à disposition de ressources, etc. D'autres propositions ont été aussi formulées, telles que l'organisation de journées thématiques ou la constitution de groupes de travail ou la mise à disposition de lieux sûrs, ou le soutien à un tel lieu, comme le Refuge à Genève pour les jeunes LGBTIQ+ en rupture. L'ensemble de ces propositions sont intégrées dans le tableau à la fin du présent document.
  - La création de ponts avec d'autres politiques publiques est également jugée intéressante par la plupart des partenaires, notamment avec la politique familiale, mais aussi tout autre secteur dans lequel il est possible de visibiliser la diversité. Les mécanismes et ressorts communs aux discriminations doivent être mis en évidence selon l'avis de plusieurs partenaires, mais ils estiment qu'ils ne doivent pas diluer les enjeux spécifiques LGBTIQ+.
  - Les retours reçus sur l'acronyme sont également très riches. D'autres acronymes et formulations ont été proposés, sans qu'une proposition ne s'impose vraiment. Comme pour d'autres destinataires de la consultation, l'inclusivité de l'acronyme est largement saluée, bien que perfectible. Ce qui apparaît important ici également, c'est son côté figé et assez compliqué. Quelle que soit la dénomination choisie pour désigner ces enjeux, il importe que celle-ci soit inclusive, compréhensible et surtout comprise.
  - Une ouverture à d'éventuelles collaborations sur ce thème est présente chez la plupart des partenaires. Des propositions de collaborations ont également été faites.

## 2.C Consultation des groupes politiques représentés au Conseil communal

### **Synthèse des contributions des groupes politiques représentés au Conseil communal**

*Il ressort de la consultation menée auprès des groupes politiques représentés au Conseil communal que la lutte contre les discriminations LGBTIQ+ dépasse le seul cadre des compétences communales. Au niveau de la Commune, plusieurs domaines d'action ont été relevés par les groupes à politiques comme étant à considérer dans le cadre de la lutte contre les discriminations LGBTIQ : l'espace public, la sécurité publique, la petite enfance et autres structures d'accueil pour les familles arc-en-ciel, les écoles, les clubs de sport, le subventionnement des associations d'intérêt public, ainsi que les archives. Le rôle que peut jouer l'administration communale en tant que telle pour une meilleure inclusion des personnes LGBTIQ+, que ce soit en tant qu'employeuse, mais aussi au travers de la qualité de l'accueil qu'elle offre au public ainsi que des formulaires administratifs qu'elle utilise, a également été mentionnée dans ce cadre.*

*Si certains partis politiques représentés au Conseil communal ont déjà thématiqué les enjeux LGBTIQ+ dans leur programme et ont aussi déposé des interventions parlementaires sur ces questions, d'autres considèrent en revanche que la composante LGBTIQ+ relève de la sphère privée et n'appelle pas d'intervention spécifique de leur part.*

Les groupes politiques représentés au Conseil communal ont été invités à participer à cette consultation. Ces groupes sont les suivants :

- Le Centre PDC - Verts Libéraux (CPV)
  - Ensemble à Gauche (EàG) - Parti Ouvrier et Populaire, solidaritéS, indépendant.e.s
  - Parti Libéral-conservateur (PLC)
  - PLR - Les Libéraux-Radicaux
  - Socialiste
  - UDC - Union Démocratique du Centre
  - Les Vert-es.
- 
- Dans ce cadre, il est relevé que la plupart des solutions aux discriminations touchant les personnes LGBTIQ+ concernent le niveau de compétences des cantons et de la Confédération, mais qu'il existe tout de même des actions à mener au niveau communal, dont la sécurité publique.
  - Les domaines d'action de la Ville pour une meilleure inclusion des personnes LGBTIQ+ à Lausanne identifiées par les groupes politiques sont les suivants : la sécurité publique, l'espace public, la petite enfance et autres structures d'accueil pour les familles arc-en-ciel, les écoles, les clubs de sport, le subventionnement des associations d'intérêt public, ainsi que les archives. Ces actions pourraient inclure des campagnes d'information notamment vis-à-vis de différents publics.
  - Des actions de la Ville sont souhaitées par rapport aux questions de sécurité sur le domaine public et concernant le monitoring des agressions homophobes. Une meilleure prise en charge de celles-ci par le Corps de Police, tenant compte des spécificités et problématiques spécifiques, est aussi attendue lors d'intervention ou de dépôt de plainte.
  - Des campagnes de sensibilisation dans certains milieux ont également été suggérées (sport par ex.).
  - Par ailleurs, il est mentionné par deux groupes politiques qu'il existe une certaine hétéronormativité des formulaires administratifs, qui devraient mieux prendre en compte les familles arc-en-ciel (par ex. absence de case « partenariat enregistré »).
  - Le rôle de l'administration communale en tant qu'employeuse a également été relevé, pour qu'elle œuvre à une meilleure prise en charge à l'interne des discriminations qui peuvent toucher le personnel LGBTIQ+. Une plus grande diversité au sein du personnel contribuerait à rendre l'administration plus accueillante pour les usager.ères issu-es de la communauté LGBTIQ+.



- Certains d'entre eux ont déjà thématisé les enjeux LGBTIQ+ dans leur programme et ont déjà déposé des interventions parlementaires sur ces questions, que ce soit au niveau communal ou cantonal.
- Pour d'autres groupes politiques, en revanche, la composante LGBTIQ+ relèverait de la sphère privée uniquement ; les bases légales et l'application du principe d'égalité de traitement à toutes et tous garantirait un traitement non discriminatoire pour toutes et tous.

### **3. Catalogue des propositions concrètes recueillies dans le cadre de la consultation**

Les propositions concrètes des différentes parties prenantes sont résumées dans le tableau figurant tout à la fin de ce document. Nous avons également tenté de résumer autant que faire se peut les propositions recueillies dont certaines se recourent tout en cherchant à restituer la richesse des avis recueillis. Plus qu'une synthèse des propositions, il s'agit donc plutôt d'un catalogue des propositions concrètes recueillies dans le cadre de la consultation.

Certaines des propositions recueillies concernent les niveaux de compétence fédéraux ou cantonaux et non communaux (par ex. les propositions concernant le droit pénal ou encore l'éducation). Nous avons néanmoins choisi de les faire figurer elles aussi dans ce tableau pour restituer au mieux toutes les propositions recueillies.

#### **4. Suite de la démarche**

Les résultats de cette consultation ont permis de déterminer des objectifs et priorités d'action pour la future politique municipale lausannoise LGBTQ+, lesquels figurent dans un document distinct. Un préavis, incluant un plan d'action et des mesures concrètes, sera quant à lui proposé par la Municipalité au printemps 2021. Ces mesures se déploieront lors de la prochaine législature.

Au total, plus de 900 personnes ou entités ont contribué à cette consultation, en remplissant un questionnaire ou en répondant à un sondage en ligne. Très riche, cette consultation a permis de d'obtenir un état des lieux le plus complet possible de la situation actuelle du point de vue des discriminations dont font l'objet les personnes LGBTQ+ et leurs proches à Lausanne, ainsi que des principales mesures et actions menées tant par les associations que par la Ville et ses partenaires institutionnels. Elle a permis d'analyser également plus finement la manière dont ces enjeux pouvaient se manifester dans l'administration communale, que ce soit au sein du personnel, mais également au travers de l'action des services communaux et la délivrance de prestations aux bénéficiaires. Nous espérons que la synthèse des contributions qui est livrée dans le présent document reflète l'essentiel des contributions de toutes les parties prenantes, que nous remercions vivement pour leur participation à cette démarche.

Observatoire de la sécurité, janvier 2021.

**Annexe à la synthèse de la consultation – Catalogue des propositions concrètes pour la politique municipale LGBTIQ+ recueillies auprès des parties prenantes dans le cadre de la consultation**

<b>Axes de la future politique municipale</b>	<b>Mesures proposées</b>
<i>Politique municipale transversale</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Un engagement fort et un positionnement de la Municipalité dans la lutte contre les discriminations LGBTIQ+, avec des actions de communication à l'interne et en tant qu'autorité auprès des usager·ères : reconnaissance explicite et sensibilité</i></li> <li>• <i>La thématisation des enjeux LGBTIQ+ et la visibilité de ces enjeux à l'interne et à l'externe de l'administration dans une perspective structurelle</i></li> <li>• <i>Le développement d'un plan d'action municipal</i></li> <li>• <i>La désignation d'une personne en charge des questions LGBTIQ+ au sein de l'administration</i></li> <li>• <i>Les actions transversales pour diffuser ces enjeux : archives, bibliothèques ; organisation d'événements et de manifestations</i></li> <li>• <i>L'adhésion à une Charte de la Diversité dans le monde du travail incluant les enjeux LGBTIQ+</i></li> <li>• <i>Un monitoring des discriminations</i></li> <li>• <i>L'adhésion de la Ville au Rainbow Cities Network</i></li> <li>• <i>Afficher sa diversité, lors de journées telles que la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie (en anglais, « International Day Against Homophobia and Transphobia » abrégé « IDAHOT».)<sup>17</sup>, ou le Coming out Day<sup>18</sup>,</i></li> <li>• <i>Mettre en avant la richesse et la diversité (ex. Contrôle des habitants et des habitantes)</i></li> <li>• <i>Mise en place d'un organe transversal dont le rôle serait de veiller à ce que les politiques/programmes/mesures de la ville ou financés par la Ville soient inclusives et, le cas échéant, que des mesures spécifiques soient mises en place :</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. <i>Dans un premier temps, cet organe pourrait faire un état des lieux dans chacun des domaines/départements/services afin d'identifier les éléments déjà mis en place et les points d'amélioration en termes d'inclusivité ainsi que les mesures complémentaires spécifiques existantes ou à développer.</i></li> <li>ii. <i>Cet organe pourrait définir et coordonner un processus de consultation auprès des personnes concernées et/ou leurs organes représentatifs visant à définir les ajustements pour une meilleure inclusivité et/ou les mesures complémentaires spécifiques qui pourraient être mises en place.</i></li> <li>iii. <i>il pourrait recevoir des signalements / propositions de la part d'habitant·es de la ville de Lausanne ou bien de partenaires de terrain concernant l'inclusivité ou non (voire les discriminations) et les améliorations à apporter pour une meilleure inclusivité ou les mesures complémentaires spécifiques à envisager.</i></li> </ol> </li> </ul>

<sup>17</sup> Cette journée a lieu tous les ans le 17 mai.

<sup>18</sup> Le Coming Out Day (COD) ou Journée du coming out a lieu tous les ans le 11 octobre.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dresser un état des lieux à l'interne</i></li> <li>• <i>Démarches de labellisation : mise en œuvre des recommandations du LGBTI Label et de Transwelcome</i></li> <li>• <i>Production de lignes directrices et de bonnes pratiques mises à disposition des partenaires</i></li> </ul> <p><b>Communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le développement d'une communication positive sur les enjeux LGBTIQ+ ;</i></li> <li>• <i>Une communication active de la Ville sur ces questions dès qu'un changement législatif, réglementaire ou une action intervient</i></li> <li>• <i>La valorisation de la diversité dans la communication institutionnelle de la Ville</i></li> <li>• <i>La systématisation du recours à la communication inclusive y.c. communication visuelle au sein de l'administration communale</i></li> <li>• <i>L'adoption de formulaires inclusifs, non-binaires</i></li> <li>• <i>Rendre les personnes LGBTIQ+ plus présentes dans les communications de la Ville, cela sans que ce soit en lien avec un contenu LGBTIQ+ afin que ça devienne "normal"</i></li> <li>• <i>Site Internet inclusif</i></li> <li>• <i>La mise à disposition d'informations sur le site Internet de la Ville (liste des organisations LGBTIQ+, autres ressources utiles)</i></li> <li>• <i>La mise à disposition d'informations pour les nouveaux et nouvelles habitant-e-s ; lettre aux habitant-e-s (lettre d'information sur les structures existantes)</i></li> <li>• <i>Visibilisation des familles arc-en-ciel dans tout ce que la Ville produit à l'intention des familles</i></li> </ul> <p><b>Événements et campagnes de communication/sensibilisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>L'organisation de campagnes de sensibilisation auprès de la population ou soutien à des projets de sensibilisation</i></li> <li>• <i>La diffusion de communications et l'organisation d'actions symboliques déployées par la Ville, par ex. lors des journées IDAHOT, Coming Out Day, Transgender Day of Remembrance<sup>19</sup></i></li> <li>• <i>Sensibilisation à l'ouverture et à la diversité ; valorisation de la diversité</i></li> <li>• <i>Projets de sensibilisation aux discriminations portés par la Ville (exposition, table-ronde, manifestations dans les bibliothèques et dans les écoles)</i></li> <li>• <i>Elaborer des programmes dans les institutions pour construire une culture collective de refus de toute discrimination de manière globale (racisme, sexisme homophobe et transphobe) en collaboration avec les associations LGBTIQ+ ; actions dans toutes les institutions sociales ou pédagogiques au sens large (p.ex. écoles, maisons de retraite, sports, centre de jeunes, accueils pour les migrants)</i></li> <li>• <i>Contribuer/développer/soutenir des projets liés à la sensibilisation et à la prévention</i></li> </ul>
--	--

<sup>19</sup> En français, Journée du souvenir trans, qui commémore les personnes trans\* assassinées pour des motifs transphobes, Cette journée a lieu tous les 20 novembre.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation de manifestations (colloque ou autre) et le soutien à des événements concernant notamment la santé des personnes LGBTIQ+ ; d'événements sportifs ainsi que scientifiques (conférences comme celles de l'ILGA<sup>20</sup>, ou le Rainbow-Cities Network ou Egides.org<sup>21</sup>)</li> <li>• Soutien à la création d'un Refuge pour les jeunes LGBTIQ+ en situation de rupture familiale et pour les réfugié-es LGBTIQ+ ayant besoin d'un endroit sûr</li> </ul>
Politique du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La désignation d'une personne référente/ressource pour les questions LGBTIQ+ (pas les supérieurs hiérarchiques, ni les RH)</li> <li>• Constituer une unité dédiée dans l'administration pour garantir une politique interne non discriminante</li> <li>• Visibiliser, reconnaître les particularités et les problèmes (harcèlement, vie familiale), politique proactive par rapport aux prestations : soins, âge, sport, culture, famille et école</li> <li>• L'information sur le cadre légal par rapport aux discriminations LGBTIQ+, ainsi que sur les familles "arc-en-ciel" ou personne (enfant) trans*</li> <li>• La révision du Règlement pour le personnel de l'administration (RPAC) pour garantir son inclusivité sur ce plan</li> <li>• L'élaboration de directives (ex. p. ex. droit au choix du prénom usuel, choix du genre pour désigner une personne sur des documents officiels tel que le certificat de travail; réglementation claire pour l'utilisation des prénoms (ou noms) usuels, du titre (Monsieur ou Madame ou absence de titre, ou autre)</li> <li>• Le recours systématique à la communication interne/externe inclusive</li> <li>• La mise à disposition de ressources et de personnes de contact à disposition sur l'Intranet</li> <li>• La mise à disposition de check-list, guide de bonne pratique, boîte à outils, documentation écrite</li> <li>• Former les cadres et RH et formation continue pour les collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent</li> <li>• La formation/sensibilisation du personnel, notamment des cadres et RH, y.c. sur toutes les formes de discrimination ; par ex. en mettant sur pied des animations interservices sur ces questions ; ou encore « libérer la parole dans les services » à l'aide de supports adaptés aux services, sensibiliser aux « blagues » ;</li> <li>• Information sur l'engagement de la Ville et sur les ressources disponibles lors de la séance d'accueil des nouvelles collaboratrices et collaborateurs</li> <li>• La mise sur pied d'un groupe de référent-es interne ; créer un groupe allié LGBTIQ+ Ville</li> <li>• Signer la Charte de la Diversité dans le monde du travail</li> <li>• La formation du personnel à tous les échelons de différentes manières ; aller sur le terrain dans chaque institution</li> <li>• La nécessité d'avoir un personnel communal ouvert sur ces questions et d'une cohérence entre pratiques RH à l'interne et prestations au public</li> <li>• La mise sur pied d'un monitoring des discriminations et faire appel à l'expertise du réseau associatif</li> <li>• Impliquer les personnes concernées en développant par ex. des démarches participatives</li> </ul>

<sup>20</sup> ILGA (ILGA World - Association Internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexuées.

<sup>21</sup> Alliance internationale francophone pour l'égalité et les diversités.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La visibilité les familles arc-en-ciel dans tout ce que la Ville produit à l'intention des familles</i></li> <li>• <i>La reconnaissance de l'identité de genre de chaque personne, indépendamment du sexe officiel et d'une identité de genre binaire ou non binaire</i></li> <li>• <i>Etat des lieux des pratiques et enquêtes auprès du personnel</i></li> <li>• <i>Mettre en œuvre les recommandations figurant sur <a href="https://www.lgbti-label.ch">https://www.lgbti-label.ch</a> et <a href="https://www.transwelcome.ch/">https://www.transwelcome.ch/</a></i></li> <li>• <i>Favoriser la diversité au sein du personnel pour rendre l'administration plus accueillante pour les usager.ères issu-es de la communauté LGBTIQ+.</i></li> </ul>
<p><i>Prestations de l'administration communale</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La désignation d'une personne référente/ressource au sein de l'administration communale</i></li> <li>• <i>Le recours systématique à une communication inclusive à l'interne/externe</i></li> <li>• <i>La reconnaissance de l'identité de genre de chaque personne, indépendamment du sexe officiel et d'une identité de genre binaire ou non binaire</i></li> <li>• <i>La mise à disposition de formulaires administratifs inclusifs :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Sortir de la dichotomie masculin/féminin pour les aspects administratifs trop souvent genrés</i></li> <li>○ <i>3<sup>e</sup> case pour le genre : des formulaires officiels permettant de respecter le choix de l'usager quant à l'attribution d'un genre différent de celui indiqué sur la pièce d'identité ; voire l'adaptation des formulaires avec un 3<sup>e</sup> genre, surtout pour les enfants : F/M/X en assortissant cette rubrique d'une remarque explicative</i></li> <li>○ <i>Familles arc-en-ciel</i></li> <li>○ <i>Politique d'inclusivité dans le recueil des données personnelles (ex. inclusivité des couples de personnes de même sexe, des familles arc-en-ciel, des personnes trans dont l'état civil ne correspond pas à l'identité et/ou l'expression de genre) puis de gestion des données personnelles, notamment celles pouvant révéler l'orientation sexuelle (LPart) et/ou un parcours de transition</i></li> </ul> </li> <li>• <i>Une sensibilisation et des formations pour le personnel administratif sur ces questions, notamment, cadres et RH, personnel en contact avec le public et tout le personnel qui le souhaite ; formation de la police ; formation et sensibilisation du corps enseignant (encore beaucoup à faire pour les jeunes, structures d'accueil pour les jeunes, inclusivité dans les activités scolaires), formation des soignants ; le personnel éducatif para et préscolaire et ancrer la problématique du genre dans ce domaine ; aller sur le terrain dans chaque institution</i></li> <li>• <i>Mise à disposition de ressources en ligne pour la population et mise à disposition d'outils/ressources pour le personnel</i></li> <li>• <i>La mise à disposition d'infrastructures/lieux non genrés dans les bâtiments communaux (WC notamment)</i></li> <li>• <i>La mise à disposition d'un kit pour des infrastructures, lieux publics, signalétique, non genrés, pour qu'ils soient inclusifs</i></li> <li>• <i>La délivrance de prestations inclusives pour les personnes LGBTIQ+ dans tous les domaines y.c. dans les lieux d'hébergements collectifs</i></li> <li>• <i>Inclure spécifiquement cette dimension dans tous les projets qu'elle mène, ou dans des projets plus difficilement accessibles aux personnes LGBTIQ+. Développer des projets spécifiques ouverts à tous publics en lien avec les associations LGBTIQ+</i></li> <li>• <i>Déployer des démarches concrètes sur le long terme avec des indicateurs fiables ; groupe de recherche interdisciplinaire sur l'orientation sexuelle et d'identité de genre à disposition / Mener une recherche sur ces questions</i></li> </ul>

- *Articuler intervention et prévention*
- *Lien direct avec les associations LGBTIQ+ et les rencontrer et faire appel à leur expertise*
- *Disposer de ressources au niveau cantonal : une unité juridique ressource ou bien la création d'un groupe de travail ou d'autres relais permettant de mieux prendre en compte ces enjeux dans les administrations publiques*
- *En visibilisant davantage l'existence de personnes LGBTIQ+ au sein des différents services, en adoptant l'écriture inclusive et en ciblant les besoins et discriminations spécifiques.*

**Petite enfance / Ecoles / Sports / Loisirs**

- *Visibiliser les familles arc-en-ciel dans tout ce que la Ville produit à l'intention des familles*
- *Davantage sensibiliser les professionnel·les aux familles arc-en-ciel et plus largement à la diversité familiale*
- *Accueil non discriminant des familles arc-en-ciel dans les structures de la petite enfance et les autres structures d'accueil*
- *Accueil non discriminant des familles arc-en-ciel dans les écoles*
- *Une sensibilisation générale, y.c. des enfants/élèves dans les écoles ; actions de prévention et d'éducation dans les écoles*
- *Campagne d'information au personnel sur les familles arc-en-ciel, campagne pour la tolérance dans les lieux de vie enfantine*
- *Campagne d'information aux personnes encadrantes sur les familles arc-en-ciel*
- *Campagne sur la tolérance dans les clubs de sport juniors.*
- *Intensifier la sensibilisation à ces thématiques dans tout le parcours de formations (pour les élèves, les apprenti.es, comme pour les enseignant.es)*
- *Mettre en place une politique d'inclusivité dans les structures accueillant des jeunes (APEMS, Maisons de quartier, centres de loisirs...) (ex. accueil des personnes trans) et mise en œuvre d'une politique de prévention des discriminations et de lutte contre celles-ci (que ces discriminations soient sanctionnées)*

**Culture**

- *Evaluer la place des questions d'orientation affective et sexuelle et/ou d'identité et d'expression de genre et/ou de niveau de sexuation dans le catalogue des bibliothèques municipales ou dans les projets culturels soutenus par la ville*
- *Accueillir et soutenir les événements et initiatives culturelles (par exemple les événements établis comme « ainsi soit L », ou encourager la tenue de nouveaux projets d'expositions, d'expression, etc.) ; le soutien à des manifestations culturelles promouvant la diversité LGBTIQ+ ou la mise au concours de subsides pour initier de telles manifestations*

**Sports**

- *Renforcer dans les clubs les messages de tolérance, de prévention et d'ouverture*
- *Sensibilisation et actions de lutte contre la stigmatisation, les insultes, les discriminations et les autres formes de violence*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mettre en place une politique d'inclusivité dans les structures accueillant des jeunes (APEMS, Maisons de quartier, centres de loisirs...) (ex. accueil des personnes trans) et mise en œuvre d'une politique de prévention-répression des discriminations</i></li> </ul> <p><b>Social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Analyser l'opportunité de mettre sur pieds une structure d'accueil et d'accompagnement pour les adolescent-es LGBTQI+ en rupture familiale ou chassé-es du domicile parental, sur le modèle du Refuge à Genève</i></li> <li>• <i>Ouvrir un foyer d'accueil pour les jeunes issus de la communauté LGBTQI+ chassés de leur foyer à cause de leur appartenance à cette communauté.</i></li> <li>• <i>Analyser les besoins des senior-es LGBTQI+, souvent fortement isolé-es, voire ostracisé-es, notamment dans les maisons de retraite. Si la demande existe, encourager, par un partenariat public-privé, la création d'une maison de retraite qui leur soit spécialement dédiée</i></li> </ul> <p><b>Logement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Évaluer si les personnes trans et les couples de personnes de même sexe ont un accès équitable au logement</i></li> </ul> <p><b>Bibliothèques et archives</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Créations d'un fonds d'archives</i></li> </ul> <p><b>Migrations/ Intégration :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Inclure les enjeux de la diversité sexuelle et de genre dans la politique d'intégration des migrant-e-s de la Ville</i></li> <li>• <i>Développer l'accompagnement des personnes LGBTQI+ migrantes et notamment leur fournir une assistance lors des procédures d'asile</i></li> <li>• <i>Prise en compte des enjeux d'orientation affective et sexuelle et/ou d'identité et d'expression de genre dans les processus d'intégration des personnes arrivant de l'étranger (intégrer ces critères dans l'accueil des personnes et dans les informations qui leurs sont transmises de manière formelle et non formelle)</i></li> </ul> <p><b>Economie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le soutien de la Ville de Lausanne (financier ou par la mise à disposition d'un-e facilitatrice ou facilitateur) aux entreprises qui initient une démarche de labellisation du type « Swiss LGBTI label », ainsi que le soutien au label lui-même via une campagne d'information</i></li> <li>• <i>Lettre aux employeuses et employeurs pour rappeler le cadre légal, les outils à disposition</i></li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Evaluer si les personnes LGBTIQ+ ont un accès équitable au marché du travail</i></li> </ul> <p><b>Divers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>la création d'un observatoire pour monitorer les discriminations et les différentes formes de violences à l'encontre des personnes LGBTIQ+ en ville de Lausanne</i></li> <li>• <i>Formations pour les administrations, les institutions partenaires, les entreprises</i></li> </ul>
<i>Espace public</i>	<p><b>Aménagement public</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La prise de mesures pour améliorer l'inclusivité et la diversité des espaces publics (ex. noms des rues et des places publiques, panneaux de signalisation, passages piétons arc-en-ciel par exemple etc.).</i></li> <li>• <i>La mise à disposition d'infrastructures et de signalétiques non genrées (WC, vestiaires) dans les bâtiments de l'administration</i></li> <li>• <i>Communiquer que toutes les personnes sont les bienvenues dans l'espace public</i></li> </ul> <p><b>Sécurité publique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Prévenir et sanctionner les violences LGBTIQphobes</i></li> <li>• <i>Mettre en œuvre une politique de prévention du harcèlement et des agressions dans l'espace public en raison de l'orientation affective-sexuelle (réelle ou supposée) et/ou de l'identité-expression de genre ; politique pour favoriser le dépôt de plaintes ; mise en place d'un processus pour exploiter les données de monitoring des violences en lien avec l'orientation affective-sexuelle et/ou l'identité-expression de genre</i></li> <li>• <i>Le développement d'un monitoring des actes LGBTIQ+phobes</i></li> <li>• <i>La sensibilisation élargie du Corps de Police aux enjeux LGBTIQ+ ; une brève formation obligatoire</i></li> <li>• <i>Avoir des répondant-es spécialistes des questions LGBTIQ+ vers qui les cas les plus complexes peuvent être orientés.</i></li> </ul>
<i>Enjeux spécifiques/ groupes-cibles parmi les personnes LGBTIQ+</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Personnes trans*, intersexuées ou non-binaires : reconnaissance de l'identité de genre des personnes, indépendamment des papiers officiels, facilitation dans l'accompagnement des changements de genre</i></li> <li>• <i>Familles arc-en-ciel : assurer un accueil non discriminant pour les familles arc-en-ciel</i></li> <li>• <i>Femmes homosexuelles</i></li> <li>• <i>Seniors LGBTIQ+</i></li> <li>• <i>Jeunes LGBTIQ+</i></li> <li>• <i>Migrant-es LGBTIQ+</i></li> <li>• <i>Personnes en situation de handicap LGBTIQ+</i></li> </ul>

Associations LGBTQ+	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La reconnaissance et la visibilité par la Ville de Lausanne des organisations LGBTQ+ actives à Lausanne</li> <li>• Le développement de la collaboration entre l'administration communale et les organisations LGBTQ+</li> <li>• Disposer d'une ou de portes d'entrée LGBTQ+ visibles (création de postes dédiés) et qui puissent avoir une action transversale au sein de l'administration communale lausannoise</li> <li>• L'organisation de rencontres périodiques entre la Ville et les organisations LGBTQ+ actives à Lausanne</li> <li>• Le développement d'une politique de soutien aux associations, notamment en termes de financement et de locaux ; soutien financier aux associations en fonction des activités actuelles ou à développer (notamment des postes de coordination pour éviter l'essoufflement) et de manière équitable; soutien à la diffusion de projets de prévention et de sensibilisation.</li> <li>• Appuyer davantage les projets externes</li> <li>• Mettre des locaux à disposition des associations de défense des personnes LGBTQ+.</li> </ul>
Population lausannoise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation régulière de campagnes de sensibilisation auprès de la population, incluant la question lesbienne et les accompagner d'un travail concret avec les associations et les services pour approfondir un enjeu/thème</li> <li>• Campagne de prévention et/ou journée thématique ; travailler sur les contenus déjà existants réalisés par les organismes de terrain ; campagne d'information et de visibilité des personnes.</li> <li>• Visibilisation des familles arc-en-ciel dans tout ce que la Ville produit pour les familles</li> <li>• Autoriser les toilettes non genrées dans tous les lieux publics (bars, restaurants, discothèques, etc.).</li> <li>• L'organisation de manifestations et actions symboliques à l'occasion d'événements LGBTQ+ et organisation de manifestations comme cela se fait à Genève par exemple (Coming Out Day, IDAHOT et éventuellement soutenir une Pride Lausannoise)</li> <li>• Mise à disposition de ressources en ligne pour la population et mise à disposition d'outils/ressources pour le personnel de l'administration communale</li> <li>• Activités inclusives pour enfants et adolescents</li> </ul>
Acronyme LGBTQ+	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser les terminologies choisies par les associations de défense des personnes LGBTQ+, experte en la matière.</li> <li>• Utiliser plutôt l'acronyme "LGBTQA+" ou « LGBTQIA+ »<sup>22</sup></li> <li>• « LGBTQAP+ »<sup>23</sup></li> <li>• « LGBTQI* »</li> <li>• « LGBTQ »</li> <li>• Utiliser plutôt le terme « queer », puisqu'il peut exprimer à la fois tant la diversité de genre que la diversité sexuelle.</li> <li>• Privilégier des termes génériques comme « Diversité sexuelle et pluralité des genres » ou spécifiques « Prévention des discriminations basées sur l'orientation affective et sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les niveaux de sexuations et les corporalités... »</li> <li>• « GRSM » (gender, romantic and sexual minorities)</li> </ul>

<sup>22</sup> La lettre A correspond à l'asexualité.

<sup>23</sup> La lettre P correspond à la pansexualité.

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Enjeux liés à l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation affective et sexuelle</i></li><li>• <i>« OSIG » pour orientation sexuelle et identité de genre, et donc : minorités OSIG, enjeux liés aux minorités OSIG, personnes concernées par les questions OSIG, etc.</i></li></ul> |
|--|--|

Observatoire de la sécurité, janvier 2021.