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 »

Rapport-préavis Nº 2019 / 26

Lausanne, le 16 mai 2019

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. Résumé

Ce rapport-préavis répond aux postulats de Mme Léonore Prochet et consorts « Pour que Lausanne rejoigne le Rainbow Cities Network » et Mme Géraldine Bouchez « Un symbole fort pour dire NON à l'homophobie » qui traitent des discriminations touchant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes, en questionnement ou queer (LGBTIQ), et d'une meilleure inclusion de celle-ci dans la ville. Il jette les bases des enjeux et des futurs travaux à mener sur ce thème, qui se concrétiseront par la rédaction d'une stratégie coordonnée avec l'ensemble des partenaires et services concernés dans le courant de l'année 2020.

Le contexte de la campagne de votation à venir contre l'extension de la norme pénale antiraciste à l'homophobie[1] risque d'exposer les personnes LGBTIQ à une potentielle recrudescence d'actes homophobes et transphobes. Une réponse municipale à cette problématique, notamment dans le champ de la sécurité, est donc en ce moment particulièrement indiquée. Sur ce dernier point, la Municipalité renvoie également à la réponse donnée à l'interpellation de Mme Eliane Aubert déposée le 29 janvier 2019 « Homophobie et transphobie : que fait la Ville de Lausanne ? ». Le traitement, par la Ville, des problématiques relatives aux personnes LGBTIQ s'inscrit dans le prolongement de la stratégie de lutte contre le harcèlement de rue contenue dans le rapport-préavis N° 2017/59 « Lutte contre le harcèlement de rue : bilan et perspectives ».

Ce rapport-préavis s'insère plus largement dans la politique en matière de diversité menée par la Ville, promouvant l'égalité de traitement quels que soient le sexe, l'âge ou l'origine ethnique, notamment. Les enjeux spécifiques aux personnes LGBTIQ nécessitent toutefois d'être visibilisés et traités en tant que tels. La Municipalité s'est d'ailleurs elle-même engagée, dans le Programme de législature 2016-2021, à assurer 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[2].

Aussi, le présent rapport-préavis marque-t-il l'engagement de la Municipalité à s'emparer de cette problématique de manière globale et cohérente. Ce document constitue ainsi la première étape des travaux sur ce thème. Dès l'automne 2019, la Municipalité mènera une consultation large des services communaux ainsi que des associations et autres partenaires concernés pour dresser un état des lieux des actions déjà existantes, mais aussi des besoins qui touchent actuellement les personnes (et associations) LGBTIQ, et qui ne se limitent pas aux agressions dans l'espace public, ceci afin d'identifier des priorités d'action. Sur cette base, elle sera en mesure de proposer au Conseil communal, dans un préavis publié courant 2020, des mesures propres à son niveau de compétences, élaborées en collaboration avec les associations et autres partenaires concernés.

Outre ses compétences dans le domaine de la sécurité et en lien avec l'espace public, la Municipalité, au travers de l'administration communale, en tant qu'employeuse et fournisseuse de prestations, a un

[1] Le référendum contre la modification du 14 décembre 2018 du code pénal et du code pénal militaire (Discrimination et incitation à la haine en raison de l'orientation sexuelle) a formellement abouti.

[2] Programme de législature 2016-2021 de la Ville de Lausanne, 2016, ch. 4, p. 27.

rôle décisif à jouer dans la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ. La Ville peut agir dans différents domaines pour améliorer et promouvoir l'inclusion des personnes LGBTIQ et de leurs proches. Par la visibilisation de ces enjeux et le lancement d'une démarche transversale et positive de la Ville en faveur de l'inclusion des personnes LGBTIQ, la Municipalité vise à être exemplaire dans ce domaine.

2. Objet du rapport-préavis

Ce rapport-préavis répond à deux postulats, celui de Mme Léonore Porchet et consorts « Pour que Lausanne rejoigne le Rainbow Cities Network » et celui de Mme Géraldine Bouchez « Un symbole fort pour dire NON à l'homophobie ». Constituant la première étape des travaux à mener sur ce thème, il dresse les contours, définit les enjeux et articule les principaux axes de travail qui se dessinent autour de cette problématique.

3. Table des matières

1. Résumé 1
2. Objet du rapport-préavis 2
3. Table des matières 2
4. Glossaire 2
5. Préambule 4
   5.1 Une population particulièrement exposée à différentes formes de violences et d'inégalités 4
   5.2 Compétences des pouvoirs publics et actions des villes 7
   5.3 La stratégie proposée par la Municipalité 8
6. Réponses aux interventions parlementaires 9
   6.1 Postulat de Mme Léonore Porchet et consorts « Pour que Lausanne rejoigne le Rainbow Cities Network » 9
   6.2 Postulat de Mme Géraldine Bouchez « Un symbole fort pour dire NON à l'homophobie » 10
7. Cohérence avec le développement durable 11
8. Aspects financiers 11
   8.1 Incidences sur le budget d'investissement 11
   8.2 Incidences sur le budget de fonctionnement 11
9. Conclusions 11

4. Glossaire

Le glossaire ci-dessous n'établit pas de définition administrative mais sert à des fins de compréhension du rapport-préavis. Dans ce rapport, il a été choisi d'utiliser l'acronyme « LGBTIQ », qui inclut non seulement les personnes homosexuelles – gays ou lesbiennes, les personnes bisexuelles, et les personnes transgenres ou trans*, mais également les personnes intersexes, ainsi que les personnes en questionnement (quant à leur assignation de sexe, à leur identité de genre et/ou à leur sexualité) ou « queer ». Ces termes sont définis ci-après[3]. Il convient de souligner que l'acronyme « LGBTIQ » n'est pas exhaustif. D'ailleurs, l'acronyme « LGBTIQ+ » existe lui aussi et englobe les personnes LGBTIQ ainsi que toute « personne non comprise dans l'acronyme LGBTIQ subissant des discriminations en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre; personne alliée cisgenre et hétérosexuelle qui soutient les revendications propres aux personnes LGBTIQ »[4]. L'acronyme LGBTIQ apparaît comme le plus pertinent pour traiter des enjeux actuels au niveau des Communes, le focus étant placé sur l'inclusion des personnes LGBTIQ ou supposées comme telles. Dans la mise en œuvre des mesures à venir en revanche, les personnes alliées seront bien entendu prises en considération.

[3] Glossaire du Catalogue de l'exposition « Continuum – Récits et savoirs LGBTIQ+ », réalisée en collaboration avec le Bureau de l'égalité et de prévention des violences domestiques (BPEV) de la République et canton de Genève et le Service Agenda 21 – Ville durable de la Ville de Genève en partenariat avec plusieurs acteurs associatifs, 2018, p. 50, disponible sur le site Internet de l'Université de Genève https://www.unige.ch/public/evenements/exposition/seu/expositions-passees/continuum/.

[4] Définition également tirée du Glossaire du Catalogue de l'exposition « Continuum – Récits et savoirs LGBTIQ+ », p. 50.

- **« Lesbienne » :** « Femme dont l'orientation affective et/ou sexuelle est dirigée vers une femme ».
- **« Gay » :** « Homme dont l'orientation affective et/ou sexuelle est dirigée vers un homme ».
- **« Bisexuel.le » :** « Personne dont l'orientation affective et/ou sexuelle est dirigée vers une personne de sexe différent du sien ou vers une personne du même sexe ».
- **« Transgenre ou trans* » :** « Personne dont l'identité de genre est en inadéquation partielle ou totale avec son sexe légal assigné à la naissance. Cela peut être la conviction d'appartenir à un genre différent du sien, de ne pas se reconnaître dans le sexe légal qui a été assigné à la naissance (mâle-femelle), de se reconnaître dans les deux ou entre deux »[5]. 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[6].
- **« Intersexe » :** « Personne qui a une somme de caractéristiques (chromosomiques, gonadiques, hormonales ou génitales), et ce souvent dès la naissance, qui ne correspond pas aux définitions médicales binaires des corps femelle ou mâle. (…) On les appelait autrefois hermaphrodites. Ce terme est maintenant souvent considéré comme péjoratif par les personnes concernées. »
- **« Queer » :** « Personne qui choisit ce terme pour affirmer son orientation sexuelle, son identité de genre ou son expression de genre. La réappropriation de ce terme, autrefois considéré comme péjoratif, est une forme d'émancipation. Certaines personnes queers incluent un aspect politique de rejet des normes sociales dans cette auto-identification et mettent en cause l'existence même des identités. »

D'autres termes utilisés dans le présent rapport-préavis sont définis ci-dessous :

- **« Coming-out » :** « Le dévoilement à d'autres d'une identité de genre atypique ou d'une orientation sexuelle minoritaire. Ce processus fait suite à un moment difficile de prise de conscience. Il est souvent une période d'intenses questionnements et de grande vulnérabilité »[7].
- **« Expression de genre » :** « Adoption par une personne de comportements, d'attributs ou de rôles socialement définis comme féminins, masculins ou androgynes (selon les normes en vigueur dans une société donnée à un moment donné) »[8].
- **« Famille arc-en-ciel » :** « désigne une famille dont au moins un parent se considère comme lesbienne, gay, bisexuel.le ou trans* »[9].
- **« Homophobie » :** « Terme général qui recoupe la gayphobie et la lesbophobie. Toute manifestation de rejet, de discrimination (allant de l'insulte à l'agression physique et jusqu'au meurtre) à l'égard des personnes lesbiennes et gays ou de l'homosexualité en général. » La **gayphobie** désigne « les formes d'homophobie qui visent les hommes gays » et la **lesbophobie** «les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les femmes lesbiennes, avec la double peine du sexisme et de l'homophobie ». La **biphobie** désigne quant à elle « **t**oute manifestation de rejet et de discrimination qui vise les personnes bisexuelles »[10].
- **« Identité de genre » :** « La conviction psychique profonde d'être un homme, une femme, ou entre les deux, ou ni l'un ni l'autre (« fluidité de genre »). Elle peut être alignée ou indépendante du sexe »[11].

[5] Par opposition à « cisgenre », qui désigne une personne dont l'identité de genre est en adéquation avec son sexe légal assigné à la naissance.
[6] 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/.
[7] Idem.
[8] Idem.
[9] ASSOCIATION FAITIERE FAMILLES ARC-EN-CIEL, « Familles arc-en-ciel – Brochure d'information, Canton de Vaud », Association faîtière Familles arc-en-ciel, février 2018, p. 6, disponible sur le site Internet : https://www.regenbogenfamilien.ch/fr/.
[10] Ces définitions sont tirées du lexique de la FEDERATION GENEVOISE DES ASSOCIATIONS LGBT (FEDE), disponible sur le site Internet de la Fede : https://federationlgbt-geneve.ch/.
[11] FONDATION AGNODICE, op. cit., p. 7.

- **« LGBTphobie » :** « Ensemble de manifestations de déni et de mépris, de rejet et d'hostilité, de violence et de discrimination envers les personnes LGBT ou perçues comme telles. L'**hétérosexisme** correspond à un système idéologique qui hiérarchise les sexualités et le **cissexisme** à un système idéologique qui hiérarchise les identités de genre »[12].
- **« Outing » :** « Dévoilement de l'orientation sexuelle ou de la transidentité d'une personne, sans qu'elle n'y consente »[13].
- **« Sexe » :** « Ensemble des caractéristiques biologiques et physiologiques qui font qu'une personne est considérée médicalement comme femelle, mâle ou intersexuée »[14].
- **« Sexe d'assignation » :** « Après constatation du sexe par le médecin, l'enfant est assigné F ou M à l'état civil. Les personnes trans* peuvent être réassignées différemment à l'issue de leur transition »[15].
- **« Transition » :** « Période d'évolution physique, psychologique et sociale durant laquelle une personne trans* chemine de son genre assigné à la naissance vers une nouvelle expression de genre, plus concordante avec son identité de genre ressentie ». La personne trans* « peut souhaiter ou non entamer une transition, c'est-à-dire une évolution sociale et/ou physique lui permettant de faire plus ou moins concorder son identité de genre avec son insertion sociale et son apparence physique »[16].
- **« Transphobie » :** « Toute manifestation de rejet et de discrimination à l'égard des personnes trans* ou des questions trans* en général »[17]. « Elle s'exprime souvent de manière d'autant plus violente que l'expression de genre est non-binaire ou androgyne »[18].

5. Préambule

5.1 Une population particulièrement exposée à différentes formes de violences et d'inégalités

Les personnes LGBTIQ ne constituent pas un groupe homogène et recouvrent des réalités différentes, relevant de la sexualité, du genre ou de l'expression de genre[19]. Néanmoins, cet acronyme révèle certains enjeux spécifiques à ces personnes, qui, comme le relève Mme Caroline Dayer, « sont davantage la cible de violences, de discriminations et d'invisibilisation d'une part et qu'elles ne bénéficient pas des mêmes droits d'autre part »[20]. Les discriminations subies par les personnes LGBTIQ sont tant directes qu'indirectes (ciblées et non ciblées). Elles touchent des domaines très variés tels que l'accès aux soins ou à des prestations publiques diverses. Elles peuvent également se déployer sous la forme d'insultes ou d'agressions dans l'espace public ou dans d'autres lieux. Les insultes homophobes et transphobes sont ainsi bien souvent banalisées et peuvent se manifester dans tous les lieux de la vie quotidienne et contribuent à un climat hostile.

Parmi les personnes LGBTIQ, certains groupes sont davantage exposés aux discriminations. D'autres dimensions de l'identité peuvent influencer l'exposition aux discriminations des personnes LGBTIQ. Ainsi, les femmes lesbiennes subissent dans le monde du travail ou dans la rue une double discrimination en tant que femmes et en tant que lesbiennes, les discriminations sexistes s'ajoutant à celles basées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre[21]. Il est encore à relever que ces discriminations peuvent être basées sur des préjugés et des « indices d'apparence », « alors qu'ils ne sont pas des indicateurs fiables des pratiques des personnes »[22] et peuvent donc toucher des

[12] UNIVERSITE DE GENEVE, FACULTE DE DROIT, LAW CLINIC, « Les droits des personnes LGBT », 2018, p. 12.
[13] Ibid., p. 13.
[14] 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.
[15] Idem.
[16] Idem.
[17] Lexique de la FEDERATION GENEVOISE DES ASSOCIATIONS LGBT (FEDE).
[18] FONDATION AGNODICE, op.cit., p. 7.
[19] Caroline DAYER, « Sous les pavés, le genre. Hacker le sexisme », Editions de l'Aube, 2014 et 2017 pour la présente édition, pp. 55-56.
[20] Caroline DAYER, « Constellation LGBTIQ » en mouvement », in : « Continuum – Récits et savoirs LGBTIQ+ », Catalogue de l'exposition éponyme, 2018, p. 4.
[21] Voir ci-après note 26.
[22] Caroline DAYER, « Sous les pavés, le genre. Hacker le sexisme », p. 50 et p. 52.

personnes qui ne sont pas LGBTIQ mais ne sont pas conformes à certains stéréotypes associés au « masculin » ou au « féminin ».

Comme le montre l'enquête menée auprès de 5'000 jeunes des cantons de Vaud et Zurich en 2014, les jeunes non exclusivement hétérosexuel.le.s sont davantage victimes de différentes formes de violences que les jeunes exclusivement hétérosexuel.le.s, qu'il s'agisse de brigandage/racket, lésions corporelles ou de violences sexuelles. Il en va de même pour le harcèlement (risque cinq fois plus élevé) et le cyber-harcèlement (risque deux fois plus élevé)[23]. Parmi les jeunes LGBTIQ, les jeunes trans* sont particulièrement exposés au risque de subir des violences et du harcèlement, comme le montre une étude canadienne[24].

Dans l'espace public, les femmes lesbiennes sont particulièrement vulnérables, ce qui a un impact sur la possibilité de vivre ouvertement son homosexualité en public[25]. Dans le cadre d'une enquête menée en Suisse romande sur la santé des femmes homosexuelles en 2012, parmi les 356 répondantes, 33% ont dit avoir été discriminées au moins une fois durant les 12 derniers mois à cause de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre atypique, dont un peu plus de la moitié à plusieurs reprises. La rue est le contexte dans lequel le plus de discriminations s'étaient produites[26].

Les données du Gaysurvey de 2012, enquête qui a été menée périodiquement en Suisse parmi les hommes qui ont des relations sexuelles avec des hommes, citée dans la réponse de la Municipalité à l'interpellation de Mme Léonore Porchet déposée le 19 janvier 2016 « Hey mad'moiselle… Il se passe quoi avec le harcèlement de rue à Lausanne » montraient que près de 40% des hommes interrogés s'étaient abstenus de certains comportements dans l'espace public pour éviter des désagréments liés au fait d'être identifiés comme hommes étant attirés par les hommes[27].

Ainsi, par peur de s'exposer à des discriminations et des stigmatisations en dévoilant leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, les personnes LGBTIQ vont rester « invisibles » dans certains contextes par exemple en s'abstenant comme mentionné plus haut de certains comportements en public. Plus encore, les personnes LGBTIQ seront moins enclines à solliciter certaines prestations publiques tels que les soins ou la police pour éviter de faire leur coming-out, par crainte de s'exposer à des discriminations supplémentaires.

La stigmatisation et les discriminations dont sont victimes les personnes LGBTIQ ont un impact sur la santé mentale, comme l'illustre le concept de « Minority stress », qui peut conduire à un risque plus élevé de comportements suicidaires, automutilation et risques plus élevé de dépression dans cette population et de risque accru de développer des addictions[28]. Mentionnons aussi la pathologisation et la médicalisation auxquelles peuvent parfois encore être confrontées en particulier les personnes intersexes et trans*.

Le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination sont inscrits dans la Constitution fédérale (Cst). Ainsi, tous les êtres humains sont égaux devant la loi et nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son sexe, de sa situation sociale et de son mode de vie

[23] INSTITUT UNIVERSITAIRE DE MEDECINE SOCIALE ET PREVENTIVE (IUMSP), Centre d'évaluation et d'expertise en santé publique, S. Lucia et al., « Enquêtes populationnelles sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans les cantons de Vaud et Zurich. Les jeunes non-exclusivement hétérosexuel.le.s : populations davantage exposées, Raisons de santé 279, Lausanne, juin 2017.

[24] Etude (TAYLOR et al. 2011), citée par la FONDATION AGNODICE, op.cit., p. 10.

[25] SOS HOMOPHOBIE « Enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie », 2015, France, p. 11.

[26] LOS, Sylvie BERRUT, « Enquête sur la santé des femmes qui aiment les femmes », Santé plurielle, 2015, p. 13, disponible sur le site Internet https://www.los.ch/. Cette enquête avait été initiée par Anne Descuves, Fondation Profa, en collaboration avec les associations: Santé PluriELLE (LOS), Lilith, Lestime, VoGay et les Klamydia's.

[27] IUMSP, Unité d'évaluation de programmes de prévention – UEPP, Les comportements face au VIH/SIDA des hommes qui ont des relations sexuelles avec des hommes – Enquête Gaysurvey 2012, S. Lociciro, A. Jeannin, F. Dubois-Arber, Raisons de santé 219 – Lausanne 2013. Dans ce cadre, près de 30% des hommes interrogés ont rapporté avoir été dévisagés ou intimidés, 22% avoir été insultés verbalement indirectement, 1.5% avoir reçu un coup de poing, coup de pied, avoir été frappés ou battus au cours des 12 derniers mois, parce que quelqu'un savait ou supposait que cette personne était attiré par les hommes.

[28] « Le modèle de «minority stress» permet de rendre compte – en référence aux sciences socio-médicales – du stress permanent vécu par des personnes en raison de leur appartenance à un groupe qui est l'objet de stigmatisation et de discriminations autant individuelles que sociétales », in : Caroline DAYER, « Mise en perspective de l'homophobie. En quoi les discriminations nuisent-elles à la santé ? », in : Bulletin des médecins suisses, 2012 ; 93 : 14/15, pp. 556-558, p. 557.

(art. 8 al. 1 et 2 Cst). D'autres dispositions légales protègent les personnes LGBTIQ de certaines discriminations. L'article 328 du Code des obligations (CO) garantit la protection de la personnalité des travailleurs et travailleuses et la loi sur l'égalité ajoute qu'il : « est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse » (art. 3 al. 1 de la Loi sur l'égalité). Par exemple, dans un contexte professionnel, il est en principe interdit de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son accord ou encore de questionner une personne à ce sujet lors d'un entretien d'embauche. Pourtant, dans le monde du travail en Suisse notamment, les personnes LGBTIQ subissent encore des « discriminations directes telles que :

— mobbing : insultes, rumeurs, étiquetage, outing, discrimination à l'embauche, mise à l'écart de dossiers, de l'équipe ou d'événements sociaux, stagnation de poste, mises en doute des compétences professionnelles ; modifications du cahier des charges ; salaires inégalitaires ou baisses de salaire, voire licenciement ;
— harcèlement sexuel, agressions physiques et/ou sexuelles ;
— discriminations : inégalité de traitement (droits sociaux, avantages sociaux, etc.) »[29].

« Les personnes trans*, du fait de leur visibilité, sont beaucoup plus exposées aux discriminations directes »[30]. Les enquêtes menées par l'association Transgender Network Switzerland (TGNS) entre 2014 et 2017 montrent que le taux chômage au sein de la population trans* interrogée est près de cinq fois supérieur à la moyenne suisse, et que la durée de chômage de ces personnes est plus longue. Près d'un tiers des répondant.e.s disent avoir perdu leur emploi en raison de leur transidentité.[31]

L'étude menée par l'Université de Genève en collaboration avec la Fédération genevoise des associations LGBT, intitulée **«** Analyse des discriminations dans le monde du travail en raison de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre », a permis notamment de mettre en lumière des facteurs favorisant les discriminations des personnes homosexuelles dans le monde du travail en Suisse tels que l'appartenance de sexe (les femmes sont plus discriminées – articulation entre sexisme et lesbophobie), la précarité de l'emploi (plus on est précaire plus on est à risque), l'ancienneté (moins on est ancien plus on est à risque) ou encore l'âge (plus on est jeune plus on est à risque)[32]. A noter que l'invisibilité, c'est-à-dire le fait de ne pas dévoiler à d'autres son identité de genre atypique ou son orientation sexuelle, ne protège pas des discriminations et que : « Si le placard peut être momentanément vécu comme une protection, il peut se transformer en prison intériorisée […]. La peur d'être la cible de violences ou d'injustices ainsi que l'énergie dépensée pour ne rien laisser transparaître entraînent des conséquences négatives sur la santé des employé.e.s : angoisse, stress et baisse de l'estime de soi »[33]. L'étude précitée a également montré que plus de 10% des personnes vivant dans une famille arc-en-ciel est totalement invisible au travail et que, globalement, environ 50% des répondant.e.s qui sont parents n'ont pas mis au courant l'ensemble de leurs collègues ainsi que les instances dirigeantes de leur entreprise[34].

Au-delà des agressions physiques et des insultes, les représentations hétérosexistes contribuent elles aussi à discriminer une bonne partie de la population concernée, notamment en invisibilisant les personnes LGBTIQ ou leurs proches, c'est-à-dire à ne pas les reconnaître socialement, comme c'est le cas encore trop souvent pour les familles arc-en-ciel[35]. On estime aujourd'hui à près de 30'000 le nombre d'enfants vivant dans des familles arc-en-ciel en Suisse. « Ces parents et enfants sont souvent confronté.e.s à la méconnaissance, à la non-représentation, à la stigmatisation, voire au dénigrement

[29] FEDERATION GENEVOISE DES ASSOCIATIONS LGBT (FEDE) « Travailler la diversité – Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans* (LGBT) en contexte professionnel », p. 7, https://diversite-au-travail.ch/.
[30] FEDE, « Assises La diversité au travail un enrichissement mutuel – Comprendre les réalités professionnelles des personnes LGBT* pour repenser le monde du travail – Bilan », p. 16.
[31] Présentation de Yannick FORNEY dans le cadre de la formation continue « Développer un milieu de travail inclusif: management de la diversité et droits des LGBT », Institut des études genre de l'Université de Genève avec la Fede, novembre 2018.
[32] Lorena PARINI, Institut des études genres, Université de Genève et Fédération Genevoise des associations LGBT, « Etre LGBT au travail » : Résultats d'une recherche en Suisse », p. 10.
[33] FEDE, « Assises La diversité au travail un enrichissement mutuel – Comprendre les réalités professionnelles des personnes LGBT* pour repenser le monde du travail – Bilan », propos de C. DAYER, p. 17.
[34] Lorena PARINI, op.cit., p. 10.
[35] Arnaud ALESSANDRIN et Yves RAIBAUD, « Les lieux de l'homophobie ordinaire », Cahiers de l'action 2013/3 (N° 40), pages 21 à 26, p. 25, disponible sur le site Internet : https://www.cairn.info/revue-cahiers-de-l-action-2013-3-page-21.htm.

de leur schéma familial »[36]. Il convient donc d'être attentif notamment à la diversité des configurations familiales pour ne pas exclure ces enfants et les prendre en compte au même titre que les autres enfants[37].

La lutte contre les discriminations des personnes LGBTIQ passe non seulement par la préservation de la sécurité de ces personnes dans l'espace public, mais également par la promotion de la diversité et la sensibilisation pour lutter contre les préjugés, ces derniers pouvant conduire à des discriminations et générer de l'exclusion et des souffrances pour les personnes LGBTIQ et leurs proches. Cette démarche implique par exemple de revoir les bases réglementaires et les formulaires administratifs dans une perspective inclusive[38]. Les pouvoirs publics sont en effet eux aussi marqués par des stéréotypes et doivent s'adapter à ces réalités, ce qui représente un défi. Ces problématiques de discriminations ne sont pas nouvelles, mais leurs enjeux sont désormais plus visibles pour le grand public. Ils concernent non seulement les personnes LGBTIQ mais également, leur entourage, les enfants de familles arc-en-ciel, et, plus largement, les proches, familles et ami.e.s, voire les employeurs. Ils appellent un traitement complexe sur le long terme.

5.2 Compétences des pouvoirs publics et actions des villes

Les compétences dans ce domaine sont évidemment partagées entre la Confédération, les cantons et les communes.

La Confédération a la compétence de légiférer, par exemple en matière de droit civil ou de droit pénal. L'extension de l'article 261bis du Code pénal (CP) souhaitée par les Chambres fédérales constitue un outil pour réprimer spécifiquement les actes relevant de violence homophobe (la transphobie n'est pas intégrée au projet de loi).

Les cantons peuvent agir dans de nombreux domaines, allant de la santé à l'éducation, en passant par la sécurité, l'état-civil ou la sécurité sociale notamment. Ainsi, dans le canton de Vaud, le Grand Conseil a transmis, en avril 2019, à l'unanimité, un postulat au Conseil d'Etat demandant la création d'une structure d'accueil pour les adolescents LGBT en rupture familiale (postulat de M. François Clément et consorts, déposé en 2017)[39].

Les communes détiennent aussi de nombreuses compétences pour agir dans ce domaine. Certaines en font même un outil de marketing urbain. A Lausanne, la police étant communale, les questions de sécurité sont traitées à cet échelon. La Ville mène aussi d'autres actions, dans des domaines variés. Celles-ci ne sont par contre pas coordonnées et ne s'intègrent pas dans une politique globale et cohérente. Dans son programme de législature, la Municipalité s'est engagée à assurer une politique non discriminante à l'égard des personnes LGBTIQ, et à apporter des réponses circonstanciées au harcèlement de rue, un phénomène qui touche essentiellement les femmes mais aussi ces personnes. Une campagne de sensibilisation et de communication portant sur le harcèlement de rue intitulée « MdHR, ouverture au plus vite » a été organisée au printemps 2018. Elle mettait en scène également des situations de violence à l'égard de personnes supposées LGBTIQ. L'association VoGay a été l'un des partenaires de cette campagne. Par ailleurs, le rapport-préavis N° 2017/59, approuvé par le Conseil communal le 22 mai 2018, a été rédigé avec le concours de ce partenaire associatif. Les mesures à venir sont la mise à disposition en été 2019, d'un outil de signalement des cas de harcèlement de rue avec la possibilité de mentionner le caractère homophobe ou transphobe de celui-ci ainsi que la sensibilisation du Corps de police à la problématique, sensibilisation qui débutera elle aussi à l'été 2019.

[36] ASSOCIATION FAITIERE FAMILLES ARC-EN-CIEL, « Familles arc-en-ciel – Brochure d'information, Canton de Vaud », Association faîtière Familles arc-en-ciel, février 2018, p. 8.

[37] Signalons que depuis l'entrée en vigueur du nouveau droit d'adoption, le 1er janvier 2018, les personnes liées par un partenariat enregistré ou vivant en ménage commun peuvent adopter l'enfant de leur partenaire, au même titre que les personnes mariées (article 264 c), un enfant en Suisse pourra avoir deux parents légaux de même sexe.

[38] En ce qui concerne les formulaires administratifs, une telle démarche est en cours sous l'égide du Bureau lausannois des familles, voir ci-après sous le point 5.2.

[39] 17_POS_247, postulat de M. François Clément et consorts « Un refuge pour sauver des vies », pris en considération lors de la séance du Grand Conseil du 26 mars 2019.

Dans ce domaine, il convient de rappeler le rôle important que jouent les associations de soutien dans le travail de lutte contre les discriminations et d'accompagnement des personnes LGBTIQ. A Lausanne, ce sont elles qui portent la majeure partie des efforts consentis, avec ou sans soutien public.

A noter que le Conseil des Jeunes de Lausanne (CdJL), épaulé par la Délégation jeunesse du Secrétariat général de la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des quartiers, s'est emparé de la question dès 2011. Ses deux expositions « Jeunes Vs Homophobie » ont attiré plus de 6'000 visiteurs au Forum de l'Hôtel de Ville en 2012 et 2017, dont de nombreuses classes lausannoises. Depuis, cette exposition, faite par des jeunes pour des jeunes, ne cesse d'être montrée à travers toute la Suisse romande.

Par ailleurs, le Bureau lausannois pour les familles (BLF) conduit depuis février 2019 un état des lieux des pratiques en matière de communication inclusive au sein de l'administration lausannoise, qui sera achevé d'ici l'été 2019. Plusieurs services ou institutions subventionnées en rapport avec les familles ont déjà intégré des formules tenant compte de la diversité des configurations familiales dans la communication à l'égard des familles. L'objectif est d'harmoniser les pratiques de manière transversale. D'ici l'été 2019, ces pratiques de communication inclusive seront intégrées dans les formulaires des services concernés de l'administration lausannoise.

Le Canton agit également à son niveau de compétences. Le 2 avril 2019, le Grand Conseil a adopté à l'unanimité un postulat demandant au Conseil d'Etat d'étudier la possibilité d'ouvrir un refuge pour les jeunes LGBTIQ en rupture, comme il en existe un à Genève. La Ville voit d'un bon œil cette proposition, suivra cette initiative avec attention et pourrait le cas échéant apporter son soutien à cette démarche.

A son niveau, la Ville peut donc agir dans le domaine de la sécurité dans les espaces publics, entre autres, mais également en tant qu'employeur, prestataire et bailleur de fonds. C'est pourquoi la Ville doit se donner le temps de relever les pratiques existantes dans l'administration, d'identifier les besoins, de consulter sur les mesures possibles puis de développer une véritable politique sur ce thème. Outre l'harmonisation des formulaires administratifs dans une perspective inclusive mentionnée plus haut, de nombreux domaines de l'action publique sont ainsi concernés :

- sécurité et qualité du domaine public (monitoring des discriminations, sensibilisation du personnel policier, encouragement des victimes d'actes homophobes et transphobes à porter plainte ; organisation de marches exploratoires, aménagements favorisant la mixité dans les espaces publics, etc.) ;
- politique du personnel (sensibilisation des cadres et du personnel, lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, formation continue, suivi d'apprenti.e.s, règlement du personnel, etc.) ;
- petite enfance (inclusion des familles arc-en-ciel, sensibilisation du personnel éducatif, relais et monitoring de situations problématiques, etc.) ;
- écoles (outre les actions de sensibilisation portées en premier lieu par le canton, aménagement des préaux, règlements scolaires, etc.) ;
- sport (pratiques sportives et aménagements sportifs favorisant la mixité, sensibilisation, etc.) ;
- aide sociale (formation des intervenant.e.s, relais et monitoring des problématiques relevées, etc.) ;
- culture (subventionnement par exemple).

5.3 La stratégie proposée par la Municipalité

La Municipalité s'engage à développer une politique publique globale d'inclusion des personnes LGTIQ à son niveau de compétences. Il s'agit de prévenir et lutter contre les discriminations homophobes et transphobes au sein de son administration communale comme à l'externe, et de promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité d'accès aux prestations communales pour les personnes LGBTIQ. Pour ce faire, elle charge l'Observatoire de la sécurité de lancer une large consultation des services de l'administration communale, des associations LGBTIQ et des autres partenaires concernés, en étroite collaboration avec le Service du personnel, et en particulier la Déléguée à

l'égalité et à la diversité, et en concertation avec les autorités cantonales. Les résultats de cette consultation permettront de déterminer des priorités d'action et d'établir une feuille de route dans ce domaine, qui devra être communiquée tant à l'interne qu'à l'externe[40]. Dans cette démarche éminemment transversale, la Municipalité se fera accompagner par des expert.e.s des questions LGBTIQ, au premier rang desquelles les associations, mais également de l'Université, et ce, dans le cadre d'un groupe composé également des services de l'administration concernés. Les travaux se dérouleront en cinq étapes à mettre en place durant l'année 2020 et les suivantes pour la mise en œuvre :

— analyse de la situation actuelle, recensement des actions ayant un impact sur la situation des personnes LGBTIQ à Lausanne, autant à l'interne qu'à l'externe de l'administration ;
— consultation des partis politiques représentés au Conseil communal, des principales parties prenantes et personnes concernées sur les besoins et les mesures possibles ;
— consultation des partis politiques représentés au Conseil communal, des principales parties prenantes et personnes concernées sur un premier projet de stratégie et d'actions ;
— préavis municipal soumis au Conseil communal, puis dès son adoption ;
— mise en œuvre des mesures.

6. Réponses aux interventions parlementaires

6.1 Postulat de Mme Léonore Porchet et consorts « Pour que Lausanne rejoigne le Rainbow Cities Network »

Le postulat, déposé le 8 janvier 2017 et renvoyé directement à la Municipalité pour étude et rapport le 21 mars 2017, demande d'examiner l'opportunité d'adhérer au « Rainbow Cities Network », un réseau de villes engagées dans la lutte contre les discriminations LGBTIQ, qui vise à l'échange de bonnes pratiques et d'initiatives entre ses membres.

Réponse de la Municipalité :

Comme le relève la postulante, les membres du « Rainbow Cities Network » (RCN) partent du constat que les discriminations contre les personnes LGBTIQ surviennent souvent dans les centres urbains et que les autorités locales ont, par conséquent, un rôle important à jouer dans la lutte contre les discriminations touchant les personnes LGBTIQ. Le RCN est un réseau de villes qui considèrent qu'il est de leur responsabilité de protéger et soutenir les citoyen.ne.s LGBTIQ et dans lesquelles les enjeux liés aux discriminations de ces personnes sont explicitement traités en tant que tels. Ces villes s'engagent à échanger les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations LGBTQ.

Le Réseau a été fondé en 2011 par les villes d'Amsterdam, Barcelone, Cologne et Turin. Il compte actuellement 27 membres (dont Genève, Zurich et bientôt Berne) provenant de 15 pays différents. 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.

Il convient de préciser que les membres du réseau doivent être des membres de l'administration communale et non des politicien.ne.s ou représentant.e.s d'associations. C'est en revanche la

[40] Cette démarche est inspirée du guide proposé par la FEDERATION GENEVOISE DES ASSOCIATIONS LGBT (FEDE) « Travailler la diversité – Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans* (LGBT) en contexte professionnel », chapitre 2 Mise en place d'une politique de diversité, pp. 19-28, disponible sur le site Internet : https://diversite-au-travail.ch/.

Municipalité ou l'un de ses membres qui doit être signataire du « Memorandum of Understanding », document marquant l'engagement de la Commune en faveur des buts et activités du réseau.

Financé de manière transitoire par la Ville d'Amsterdam et les Pays-Bas, la coordination du RCB est actuellement en train de revoir sa structure pour assurer son financement pérenne sur la base des cotisations annuelles des villes membres. Leur montant est fixé en fonction du nombre d'habitants des communes, ce qui représente environ 1'000 euros pour Genève.

La langue du réseau est l'anglais. Les objectifs du RCN sont :

— l'échange d'expériences et des enseignements sur les questions LGBTIQ dans les politiques locales ;

— la collaboration sur des thèmes spécifiques ou projets ;

— l'échange de bonnes pratiques et d'initiatives concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre ;

— le suivi des développements internationaux en matière de politique LGBTIQ ;

— le maintien de lien avec les réseaux et organisations internationales.

La Municipalité s'engage donc à mener la démarche pour être candidate à l'adhésion au réseau en 2020, au terme de la consultation qu'elle va entreprendre dans les prochains mois pour développer une véritable politique publique dans le domaine de l'inclusion des personnes LGBTIQ, qui aboutirait, notamment, à la désignation d'une personne référente au sein de l'administration. Dans l'intervalle, elle propose de demander à participer en tant qu'auditrice à la prochaine réunion du réseau qui aura lieu en novembre pour prendre des renseignements complémentaires auprès des villes membres et connaître le fonctionnement et les attentes du réseau. Après quelques contacts, l'observatoire de la sécurité, qui coordonne les travaux dans ce domaine, pourra représenter la Ville dans ce cadre. Il s'est par ailleurs renseigné sur la possibilité d'assister à une séance du RCN sans en être formellement membre.

La Ville de Lausanne ne remplit pas encore les conditions d'adhésion au RCN, puisqu'elle n'a pas désigné de personne référente et spécialisée sur les questions LGBTIQ au sein de son administration. L'adhésion au RCN constitue néanmoins un objectif à moyen terme de la Ville. Elle constitue en effet un symbole fort de l'engagement d'une commune dans la lutte contre les discriminations des personnes LGBTIQ. La participation à ce type de réseau permet aussi, s'il est de qualité, de s'inspirer – ou non – des pratiques mises en place ailleurs.

Il convient de préciser que la Ville pourrait entreprendre d'autres démarches de labellisation si elle y voit un intérêt. L'opportunité de mener à bien d'autres labellisations sera évaluée dans le cadre de la démarche de consultation de la Ville et de l'analyse qui s'ensuivra.

6.2 Postulat de Mme Géraldine Bouchez « Un symbole fort pour dire NON à l'homophobie »

Le postulat, déposé le 5 décembre 2017 et renvoyé directement à la Municipalité pour étude et rapport le 30 janvier 2018, demande d'examiner l'opportunité de marquer de manière forte la participation de la Ville à la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie – désignée parfois de manière abrégée « Journée mondiale contre l'homophobie » ou encore « Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie » – qui a lieu chaque année le 17 mai. Pour la mise en œuvre de cette démarche, la postulante propose d'étudier la faisabilité, par exemple, de parer le pont Chauderon des couleurs arc-en-ciel, symbole LGBTIQ, à l'image de ce que la Ville de Genève a fait avec le pont du Mont-Blanc le 17 mai 2017.

Réponse de la Municipalité :

Comme le rappelle la postulante, la Journée internationale contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie[41] a été célébrée pour la première fois le 17 mai 2005, soit 15 ans jour pour jour après la décision de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de ne plus considérer l'homosexualité comme une maladie mentale dans la classification internationale des maladies.

[41] En anglais, « International Day Against Homophobia and Transphobia » abrégé « IDAHOT».

Chaque année, cette journée a pour but de sensibiliser l'opinion publique aux discriminations qui touchent les personnes LGBTIQ en menant différentes actions. Les droits des personnes LGBTIQ sont différents selon les pays, certains pénalisent les relations homosexuelles, qui sont passibles de la peine de mort dans une dizaine d'entre eux. Plus de 60 pays participent aujourd'hui à cette journée qui est coordonnée par une organisation non gouvernementale, le Comité IDAHOT.

La Municipalité accepte la demande du Conseil communal d'organiser une action symbolique à l'occasion de cette journée et ce dès cette année et de manière pérenne, et propose d'illuminer la cheminée de Pierre-de-Plan et la place de la Navigation aux couleurs arc-en-ciel. Ce type d'illumination est déjà utilisé pour marquer plusieurs journées de soutien à différentes causes d'intérêt public, par exemple l'orange pour lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre, ou encore le rouge pour la Journée mondiale de lutte contre le sida le 1er décembre. La Municipalité propose également de hisser le drapeau arc-en-ciel sur la façade de l'Hôtel de Ville chaque année le 17 mai, comme elle l'a fait pour la première fois le 17 mai 2018 suite à la demande adressée aux communes par l'association VoGay.

7. Cohérence avec le développement durable

Ce rapport-préavis s'inscrit pleinement dans la dimension de cohésion sociale du développement durable.

8. Aspects financiers

8.1 Incidences sur le budget d'investissement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget d'investissement de la Ville.

8.2 Incidences sur le budget de fonctionnement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget de fonctionnement de la Ville.

9. Conclusions

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis N° 2019 / 26 de la Municipalité, du 16 mai 2019 ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. de prendre note de la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations des personnes LGBTIQ de la Municipalité ;
2. d'approuver la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Léonore Porchet et consorts « Pour que Lausanne rejoigne le Rainbow Cities Network » ;
3. d'approuver la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Géraldine Bouchez « Un symbole fort pour dire NON à l'homophobie ».

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod

Le secrétaire
Simon Affolter