

Politique municipale d'inclusion des personnes LGBTIQ+

Préavis N° 2021 / 57

Lausanne, le 9 décembre 2021

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. Résumé

A Lausanne comme dans d'autres centres urbains, la population doit se sentir accueillie, bienvenue et pouvoir vivre dans la ville sans subir de discrimination dans l'accès à l'espace public ou aux prestations délivrées par l'administration. De ce point de vue, certains groupes sont davantage vulnérabilisés et font l'objet de politiques publiques spécifiques : c'est le cas des personnes LGBTIQ+. Ces personnes sont en effet particulièrement exposées aux inégalités de traitement, à la violence, aux préjugés, tout comme à diverses formes de discrimination, en raison de leur orientation sexuelle et affective, de leur identité de genre, de leur expression de genre, ou encore, s'agissant des personnes intersexuées, en raison de caractéristiques biologiques qui ne correspondent pas aux définitions binaires typiques des corps féminins et masculins.

La Municipalité de Lausanne a préparé depuis 2019 les bases d'une nouvelle politique transversale en faveur des personnes LGBTIQ+ en s'appuyant très largement sur l'expertise des associations, du personnel de l'administration, de partenaires privés, parapublics ou publics. Sur cette base, elle livre un préavis issu d'un consensus sur les actions concrètes à mener, avec le souci de leur donner une cohérence et une visibilité claire pour le public. Les thématiques traitées se révèlent dans plusieurs aspects de la vie quotidienne, touchant de nombreuses compétences municipales. En proposant une politique explicite dans ce domaine, la Municipalité s'engage aussi à prendre des mesures pour son propre personnel.

Pour guider sa stratégie et ses objectifs, la Municipalité a pris trois engagements politiques :

- 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 ;
- la Ville s'engage à délivrer des prestations inclusives et non discriminantes à l'égard des personnes LGBTIQ+ au travers de l'administration communale ;
- la Ville s'engage à mener une politique du personnel inclusive et non discriminante pour les personnes LGBTIQ+.

La stratégie municipale est ainsi articulée autour d'engagements concrets, dans chaque domaine d'action : la sécurité dans l'espace public, les prestations spécifiques délivrées par la Ville et la politique du personnel. Il comprend également un objectif général, éminemment transversal, de positionnement actif de la Ville en faveur de l'ouverture à la diversité des sexualités, de genre, mais aussi des caractéristiques sexuelles. Cet objectif général de communication positive de la Ville sur ces enjeux constitue un socle pour appuyer l'ensemble des actions thématiques et positionner globalement la Ville en tant que ville ouverte à la diversité.

La politique municipale va se déployer progressivement, grâce à l'engagement d'une personne spécialisée sur ces questions et par la création d'un Fonds de soutien à de projets alimenté à hauteur de CHF 250'000.- sur la durée de la législature. Avec ce préavis, la Ville de Lausanne remplira ainsi les conditions pour adhérer formellement au « Rainbow Cities Network », réseau international permettant d'échanger des bonnes pratiques dans ce domaine.

2. Objet du préavis

Ce préavis propose une politique municipale d'inclusion des personnes LGBTIQ+, élaboré en collaboration avec les associations, le personnel et les autres partenaires concernés, conformément au 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" ».

3. Table des matières

1.	Résumé	1
2.	Objet du préavis	2
3.	Table des matières.....	2
4.	Préambule	3
	4.1 <i>L'engagement de la Municipalité</i>	3
	4.2 <i>Bases légales</i>	4
5.	Une nouvelle politique issue d'une large consultation	5
	5.1 <i>Soirée publique de conférence-débat</i>	5
	5.2 <i>Consultation sur la politique municipale LGBTIQ+</i>	6
	5.3 <i>Les principaux résultats de la consultation</i>	6
	5.3.1 Des thématiques spécifiques	7
	5.3.2 Besoin de prise en compte dans l'administration communale	8
	5.3.3 Intersectionnalité, enjeux et groupes-cibles spécifiques.....	10
	5.4 <i>Un besoin général de visibiliser ces enjeux</i>	11
6.	Le plan stratégique municipal LGBTIQ+ et sa mise en œuvre	12
	6.1 <i>Objectif stratégique général : Lausanne se positionne ouvertement comme une ville ouverte à la diversité des sexualités et de genre</i>	12
	6.1.1 Développer, reconnaître, associer, coordonner le réseau LGBTIQ+ à Lausanne et coordonner les relations entre la Ville et le réseau LGBTIQ+ à Lausanne	13
	6.1.2 Valoriser, promouvoir et communiquer le positionnement ouvert de la Ville de Lausanne	13
	6.1.3 Sensibiliser – le personnel, les partenaires, la population – pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTIQ+.....	14
	6.2 <i>Objectif stratégique pour un espace public inclusif et accueillant pour les personnes LGBTIQ+</i>	14
	6.2.1 Créer et aménager des espaces publics favorables à l'inclusion des personnes LGBTIQ+	15
	6.2.2 Réguler l'espace public	14
	6.2.3 Monitorer les discriminations	14
	6.3 <i>Objectif stratégique d'une Ville fournisseuse de prestations inclusives pour les personnes LGBTIQ+ et leurs proches</i>	16
	6.3.1 Intégrer la dimension LGBTIQ+ dans les prestations de la Ville	16
	6.3.2 Fournir des prestations spécifiques	16
	6.4 <i>Objectif stratégique pour une Ville employeuse inclusive pour les personnes LGBTIQ+</i> ...	16
	6.4.1 Intégrer les questions LGBTIQ+ dans la politique RH de la Ville	16
	6.4.2 Développer un management et des pratiques RH sensibles à la diversité	17
	6.4.3 Agir sur le climat de travail	18
	6.5 <i>Coordination des mesures à l'interne</i>	18
	6.6 <i>Coordination</i>	18

6.7	Coordination avec l'Etat de Vaud	18
6.8	Coordination internationale.....	19
6.9	Mise en œuvre du plan d'action municipal	20
7.	Impact sur le climat et le développement durable.....	20
8.	Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap	20
9.	Aspects financiers	20
9.1	Incidences sur le budget d'investissement	20
9.2	Incidences sur le budget de fonctionnement	20
10.	Conclusions.....	21

4. Préambule

Pour l'heure, la Ville ne dispose pas de politique explicite coordonnée et concertée dans le domaine des discriminations LGBTIQ+, à la différence des autres grandes villes suisses – telles que Berne, Genève et Zurich – et étrangères. Elle s'est toutefois donné les moyens de développer une politique municipale propre de manière concertée avec les parties prenantes, en leur proposant une démarche pour développer un plan d'action à son niveau de compétences.

Il convient de rappeler ici le contexte dans lequel la Municipalité s'est engagée à développer une politique municipale LGBTIQ+, mais aussi les principales bases légales relatives à ces discriminations.

4.1 L'engagement de la Municipalité

Dans le Programme de législature 2016-2021, la Municipalité s'est engagée 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 »¹. Le rapport-préavis N° 2019/26, traitait des discriminations touchant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes, en questionnement ou queer (LGBTIQ) et d'une meilleure inclusion de celles-ci dans la ville. Ce rapport-préavis, dont les conclusions ont été approuvées par le Conseil communal le 23 mars 2021, jetait les bases des enjeux et des futurs travaux à mener sur ce thème.

La Municipalité s'y engageait à développer une politique publique transversale d'inclusion des personnes LGBTIQ+ à son niveau de compétences, afin 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 ce faire, elle chargeait l'Observatoire de la sécurité de coordonner un processus visant à déterminer des priorités d'action et proposer une politique municipale dans ce domaine en étroite collaboration avec le Service du personnel et en concertation avec les autorités cantonales. Souhaitant s'appuyer sur l'expérience et l'expertise à la fois du personnel de l'administration communale et sur différents partenaires externes, la Municipalité a annoncé que cette démarche serait basée sur une large consultation des parties prenantes.

Les étapes de cette démarche étaient les suivantes :

- analyse de la situation actuelle, recensement des actions² 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.

¹ Programme de législature 2016-2021 de la Ville de Lausanne, 2016, ch. 4, p. 27.

² 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.

Depuis la publication de ce rapport-préavis le 17 mai 2019, la Municipalité a lancé la consultation citée plus haut et s'est engagée publiquement dans le débat national sur les enjeux LGBTIQ+.

4.2 Bases légales

Comme déjà mentionné dans le rapport-préavis N° 2019/26, la lutte contre les discriminations LGBTIQ+ peut s'appuyer sur un certain nombre de bases légales, qui ont été complétées au cours des dernières années. Sans dresser un inventaire exhaustif des dispositions juridiques pertinentes, il convient de rappeler ici, en particulier :

- le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination du fait notamment de son sexe, de sa situation sociale et de son mode de vie inscrits dans la Constitution fédérale (article 8 alinéas 1 et 2 Cst) ;
- le droit au respect de la sphère privée et à l'autodétermination (articles 10 et 13 Cst et article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme) ;
- l'article 328 du Code des obligations (CO), qui garantit la protection de la personnalité des travailleurs et travailleuses par la partie employeuse. Les questions relatives à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle et à la situation familiale sont ainsi interdites lors d'un entretien d'embauche. La partie employeuse doit par ailleurs veiller à ce que les employé·e·s ne soient pas harcelé·e·s en raison de leur orientation sexuelle ni ne soient harcelé·e·s sexuellement³ ;
- la loi sur l'égalité en vertu de laquelle : « 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 » (article 3 alinéa 1 de la Loi sur l'égalité) ; et qui interdit par ailleurs le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (article 4) ;
- la possibilité pour les personnes liées par un partenariat enregistré ou vivant en ménage commun d'adopter l'enfant de leur partenaire, au même titre que les personnes mariées (article 264 c du Code Civil (CC)).

Les bases légales ont été complétées par une nouvelle disposition du Code pénal (CP), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020, qui pénalise la discrimination basée sur l'orientation sexuelle. La Municipalité avait pris publiquement position en faveur de l'adoption de cette disposition, qui a, par la suite, été plébiscitée par 86% du corps électoral lausannois.

Par ailleurs, le mariage de personnes de même sexe entrera en force en 2022. La population a en effet accepté le projet permettant le « Mariage pour tous » le 26 septembre 2021. Le projet inclut le don de sperme pour les couples de personnes lesbiennes, la naturalisation facilitée du partenaire et l'adoption conjointe⁴. Cette avancée décisive en faveur de l'égalité entre les personnes homosexuelles et hétérosexuelles entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2022, selon décision du Conseil fédéral du mercredi 17 novembre 2021. La Municipalité de Lausanne avait également pris publiquement position en faveur de ce projet qui, lui aussi, a remporté les suffrages de la majorité du corps électoral lausannois (73.07%).

De manière générale, la reconnaissance de l'identité de genre des personnes trans* se heurte à de nombreux obstacles. Le cadre juridique, basé sur la binarité des sexes, pose des difficultés particulières pour les personnes trans*, qui ne se reconnaissent pas dans le sexe qui leur a été assigné à la naissance et souhaitent modifier l'inscription du sexe figurant à l'état civil. Rappelons que les personnes trans* peuvent « (...) 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 »⁵. Le cadre juridique a cependant évolué récemment afin de faciliter les changements de sexe sur le plan administratif. Actuellement, un changement de prénom sans changement de sexe est possible en s'adressant à l'administration du canton dans lequel on est domicilié·e (article 30 alinéa 1 CC) ; les conditions d'obtention varient d'un canton à l'autre. Cependant, les personnes trans* ou présentant une variation du développement sexuel pourront bientôt faire modifier rapidement et simplement dans le registre de l'état civil les indications relatives à leur sexe et à leur prénom, en effectuant une déclaration à l'office de l'état civil, sans que des examens médicaux

³ Site du Bureau fédéral de l'égalité : <https://www.ebg.admin.ch>.

⁴ Modification du 18 décembre 2020 du code civil suisse (Mariage pour tous) (FF 2020 9607).

⁵ FONDATION AGNODICE, « Elèves transgenres – Guide des bonnes pratiques lors d'une transition de genre dans un établissement scolaire ou de formation », Version suisse romande, 2017, p. 7, disponible sur le site Internet : www.agnodice.ch.

préalables soient exigés et, ce, de manière uniforme sur l'ensemble du territoire national⁶. Le Conseil fédéral a fixé la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition du Code civil au 1^{er} janvier 2022⁷.

Sur le plan cantonal, une motion a été déposée au Grand Conseil visant à interdire les thérapies dites de conversion sur le territoire vaudois⁸. La Commission chargée de son examen a décidé de recommander au Grand Conseil de prendre en considération celle-ci⁹. Le Grand Conseil genevois a d'ores et déjà accepté une motion comparable pour interdire ces pratiques sur le territoire genevois.

Auparavant, le 10 avril 2019, ce dernier a par ailleurs interdit les interventions chirurgicales non vitales sur les enfants nés avec une variation du développement sexuel ou intersexués sur le plan cantonal, considérées comme des mutilations, afin de préserver le droit à l'autodétermination et à l'intégrité physique et psychique des enfants.

En termes de lutte contre les discriminations LGBTIQ+, il convient de rappeler que les compétences sont partagées entre la Confédération, qui a la compétence de légiférer, par exemple en matière de droit civil ou de droit pénal, les cantons, qui peuvent agir dans de nombreux domaines, la santé et l'éducation notamment. Les communes détiennent quant à elles des compétences pour agir dans le domaine de la sécurité publique ou, plus largement, pour rendre les espaces publics accueillants pour toutes et tous, entre autres. Elles sont également compétentes pour agir en tant qu'employeuses, prestataires de services dans différents domaines de la vie quotidienne et bailleuses de fonds. C'est dans cette perspective que la Ville de Lausanne s'est résolue à agir pour contribuer à lutter contre ces discriminations et favoriser l'inclusion des personnes LGBTIQ+ et de leurs proches à son niveau de compétences et en partenariat.

5. Une nouvelle politique issue d'une large consultation

Le calendrier initial de la démarche municipale annoncé dans le rapport-préavis N° 2019/26 a été influencé par le contexte pandémique. La consultation a ainsi été repoussée à une période d'assouplissement des restrictions afin de faciliter la participation des parties prenantes, décalant le délai initial de livraison du préavis municipal de la fin de l'année 2020 au printemps 2021. Le processus visant à développer une nouvelle politique municipale transversale et concertée s'est donc déployé de 2019 au printemps 2021.

Les étapes de la démarche municipale ont été les suivantes :

- 12 février 2020 : lancement officiel de la consultation lors de la soirée publique consacrée à ce thème ;
- juin 2020 : envoi des questionnaires aux organismes consultés ;
- 31 août 2020 : dernier délai pour répondre aux questionnaires ;
- mars 2021 : consultation des partenaires sur les priorités d'actions ;
- printemps 2021 : préavis proposé au Conseil communal par la Municipalité.

5.1 Soirée publique de conférence-débat

L'organisation d'une soirée de conférence-débats au Casino de Montbenon le 12 février 2020 marquait le début du processus. À cette occasion, la Municipalité a pris trois engagements forts pour guider sa démarche :

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 ;

⁶ Voir la page « Modification de l'indication du sexe dans le registre de l'état civil » sur le site Internet : www.bj.admin.ch.

⁷ FF 2020 9623 Modification du 18 décembre 2020 Code civil suisse (Changement de sexe à l'état civil) sur le site Internet : www.fedlex.ch. La communication du Conseil fédéral relative à l'entrée en vigueur de cette disposition est disponible sur le site Internet de l'Office fédéral de la Justice : www.bjp.admin.ch.

⁸ 21_MOT_6, Motion Julien Eggenberger et consorts, « Pour l'interdiction des "thérapies de conversion" », déposée au Grand Conseil le 2.3.2021.

⁹ Canton de Vaud, Grand Conseil, RC-MOT_(21_MOT_6, « RAPPORT DE LA COMMISSION chargée d'examiner l'objet suivant : Motion Julien Eggenberger et consorts - Pour l'interdiction des "thérapies de conversion", août 2021.

3. la Ville s'engage à mener une politique du personnel inclusive et non discriminante pour les personnes LGBTIQ+.

Cette soirée, organisée par l'Observatoire de la sécurité de la Ville en collaboration avec l'Interassociation vaudoise LGBTIQ¹⁰ et la Fondation Agnodice, lançait formellement cette démarche en vue d'une nouvelle politique d'inclusion des personnes LGTBIQ+ et de leurs proches. Tout en énonçant les enjeux actuels en la matière, elle visait à donner la parole, aux associations, à la population et au personnel de la Ville. En présence d'environ cent participantes et participants, les difficultés concrètes auxquelles peuvent se heurter les personnes LGBTIQ+ dans leurs interactions quotidiennes avec l'administration communale ont été présentées et discutées. Une synthèse de la soirée et la liste des intervenants est disponible sous www.lausanne.ch/LGBTIQ.

5.2 Consultation sur la politique municipale LGBTIQ+

Suite à cette réunion publique, la consultation formelle a été lancée par la Ville en collaboration avec l'Interassociation vaudoise LGBTIQ et la Fondation Agnodice.

Les objectifs étaient les suivants :

- dresser un état des lieux des pratiques actuelles et des mesures d'ores et déjà mises en place ;
- recueillir les besoins d'actions identifiés par les organismes consultés ;
- proposer des objectifs concrets et des pistes d'actions dans différents domaines de compétence communale.

Etaient invité-e-s à participer à cette consultation : le personnel de l'administration communale, les chef-fe-s de service de la Ville de Lausanne, les responsables RH de direction (RRHD), la Cellule ARC, les organisations LGBTIQ+ actives à Lausanne, les partenaires privés, parapublics et publics concernés, les partis politiques représentés au Conseil communal de Lausanne, de même que toute personne ou autre organisme intéressés en faisant la demande.

Ce processus d'une année a montré que cette politique concernait tout le monde (et non seulement les personnes LGBTIQ+ elles-mêmes) et que son traitement par la Ville était attendu et souhaité. Il a confirmé le besoin d'actions coordonnées, autant sur le lieu de travail que dans l'espace public, de même que le besoin de mieux prendre en compte la diversité de genre, des expressions de genre et d'orientations sexuelles et affectives, dans les prestations communales. Il a également permis de valoriser l'action associative d'ores et déjà en place et de faire le point sur les prestations de la Ville dans ce domaine. Il a par ailleurs contribué à la sensibilisation à cette thématique tant à l'interne de l'administration communale, qu'à l'externe. La consultation a également permis de créer des ponts et de stimuler les collaborations et projets sur ces questions.

5.3 Les principaux résultats de la consultation

Les résultats de cette consultation ont été publiés par la Municipalité le 25 février 2021¹¹.

Plus de 900 réponses ont été recueillies dans le cadre de cette consultation municipale. De nombreuses propositions ont été formulées, concernant tout autant la Ville en sa qualité d'employeuse qu'en tant que prestataire de services à la population dans le domaine de la sécurité, ou plus largement dans l'amélioration de l'accessibilité de ses espaces publics. D'autres secteurs d'intervention potentiels ont été identifiés dans ce cadre, parmi lesquels la petite enfance et l'enfance, les Maisons de quartiers et loisirs, les sports ou encore la culture.

Parmi les mesures principales proposées par les parties prenantes dans ce cadre figurent :

- la désignation d'une personne de référence au sein de l'administration communale ;
- la sensibilisation du personnel de l'administration communale, en priorité, celui en contact avec le public ainsi que les cadres ;

¹⁰ L'Interassociation vaudoise LGBTIQ est composée des associations suivantes : Atypies, Aquarius, Grève Luttes Queer, Familles arc-en-ciel, Les Klamedias, Le PAV, Lilith, LWORK, Network groupe Vaud, TGNS Groupe Vaud, Rainbow spot et VoGay.

¹¹ Le communiqué de presse, la synthèse de la consultation, un résumé de celle-ci, de même que les résultats du sondage anonyme en ligne réalisé auprès du personnel communal sont disponibles sur la page Internet : www.lausanne.ch/consultation.

- la mise à disposition de formulaires administratifs inclusifs ;
- le recours à une communication inclusive, y compris visuelle ;
- plus largement, la mise à disposition de prestations, mais aussi d'infrastructures, telles que les toilettes ou les vestiaires non genrés ;
- la demande de reconnaissance des associations LGBTIQ+ par la Ville et leur besoin de soutien ;
- la mise à disposition d'informations sur les prestations et ressources disponibles à Lausanne.

D'autres éléments importants ont été relevés dans le cadre de cette consultation, au-delà des mesures possibles ou souhaitées ; ces éléments sont développés ci-après.

5.3.1 Des thématiques spécifiques

Les contributions recueillies auprès des parties prenantes dans le cadre de la consultation municipale LGBTIQ+ ont mis en évidence les enjeux liés suivants :

- les impacts potentiellement dramatiques des discriminations qui visent les personnes LGBTIQ+ et l'importance de contribuer à un environnement social inclusif sur ces enjeux ;
- l'existence d'enjeux spécifiques parmi les personnes LGBTIQ+ et l'articulation des discriminations LGBTIQ+ avec d'autres types de discriminations ;
- le rôle essentiel joué par les associations LGBTIQ+ dans le soutien et la lutte contre les discriminations visant les personnes LGBTIQ+ ;
- la dimension publique de la ou des composante(s) LGBTIQ+ pour les personnes concernées.

Les impacts potentiellement dramatiques des discriminations qui visent les personnes LGBTIQ+ et l'importance de contribuer à un environnement social inclusif sur ces enjeux

Les organismes de la prévention qui ont participé à la consultation municipale ont rappelé les impacts dramatiques que pouvaient avoir ces discriminations sur la santé mentale des personnes, notamment en termes de risque suicidaire. Toutefois, ces organisations ont également indiqué que ces conséquences négatives des discriminations subies sur la santé et le bien-être des personnes concernées – par ailleurs documentées par différentes études et relevées dans le rapport-préavis N° 2019/26¹² – n'étaient pas inéluctables et qu'un contexte social ouvert à la diversité et bienveillant jouait à cet égard un rôle déterminant.

Aussi, plusieurs de ces organisations ont insisté sur la nécessité de promouvoir des représentations positives de la diversité sexuelle, des sexualités et de genre pour lutter contre les stéréotypes négatifs dont sont victimes les personnes LGBTIQ+ et favoriser le bien-être de celles-ci, et indiquant qu'une action visible de la Ville dans ce sens était hautement souhaitable.

L'exposition aux violences et un fort sentiment d'insécurité dans l'espace public et les lieux publics en général

Bien que Lausanne soit généralement considérée comme accueillante pour les personnes LGBTIQ+, les réponses à la consultation des organisations LGBTIQ+ et des personnes intéressées indiquent qu'il n'existe 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 attitudes désapprouvées ou des discriminations. Il est à relever que les parents des familles arc-en-ciel éprouvent aussi le même sentiment d'insécurité dans les lieux publics avec leurs enfants.

Les violences et les manifestations d'hostilité moins graves, telles que les regards désapprouvateurs, dont sont victimes les personnes LGBTIQ+, sont malheureusement peu documentées. Comme en attestent les retours reçus dans le cadre de la consultation municipale, ce type d'expériences négatives nourrit un sentiment d'insécurité important parmi ces personnes, qui peut par exemple les dissuader

¹² 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 »

d'avoir certains comportements dans les espaces publics, tels que le fait de se donner la main pour des personnes de même sexe, un acte anodin pour deux personnes cisgenres¹³ hétérosexuelles.

Le rôle essentiel joué par les associations

À cet égard, les organisations LGBTIQ+ constituent des lieux sûrs et jouent un rôle essentiel en proposant des activités d'accueil, de socialisation, d'écoute et de conseils, mais aussi de sensibilisation. Elles mettent également à disposition leur expertise, par exemple en matière de droits des personnes LGBTIQ+, des ressources utiles tant aux personnes LGBTIQ+ qu'à toute entité sur les bonnes pratiques existantes. Les organisations LGBTIQ+ actives à Lausanne ont d'ailleurs été associées à la démarche municipale et y ont pleinement contribué : de la préparation à la participation active à la soirée publique du 12 février 2020 ainsi que leur engagement dans la consultation municipale proprement dite (consultation sur les questionnaires et réponses à la consultation). Animée le plus souvent par des personnes bénévoles, ces organisations souhaitent être reconnues par la Ville et être soutenues par celles-ci dans leurs activités.

La dimension publique de la ou des composantes LGBTIQ+ de l'identité d'une personne

Si l'identité d'une personne ne saurait être réduite à l'identité de genre ou encore à l'orientation sexuelle et affective, ces éléments font toutefois partie intégrante de la personnalité de toute personne, qu'elle soit homosexuelle ou hétérosexuelle, trans* ou cisgenre. Bien qu'elle touche également à l'intime, cette composante a bel et bien une dimension publique, que ce soit au travail (échanges informels, dossier administratif par ex.) dans ses relations avec l'administration, ou encore dans l'espace public. Les contributions à la consultation municipale ont permis d'illustrer différentes facettes de ces problématiques concrètes.

Tout comme pour les personnes cisgenres hétérosexuelles, les personnes LGBTIQ+ doivent pouvoir être elles-mêmes à l'école, au travail ou, encore, dans l'espace public. Si la dimension publique des composantes LGBTIQ+ d'une personne peut se traduire très concrètement dans la vie quotidienne, cela ne signifie pas que cette personne se réduise à cette dimension de son identité. La consultation montre que son caractère privé doit aussi pouvoir être garanti et que cette composante n'a pas à être systématiquement thématisée sur le lieu de travail ou dans l'espace public. Cependant, dans le cas où celle-ci est invisibilisée par l'environnement professionnel, ou plus largement social, cela a des conséquences importantes pour les personnes LGBTIQ+. Ainsi, l'annonce d'un partenariat enregistré, de la naissance d'un enfant ou une adoption par un couple homoparental par exemple, le fait de se tenir la main dans la rue pour un couple homosexuel, le fait de pouvoir se parler de son week-end dans le cadre d'échanges informels avec ses collègues sans avoir à réfléchir si l'on parle de son ou sa partenaire, le fait de pouvoir mettre une photo de famille sur son bureau dans le cadre professionnel, qui sont autant d'actes anodins et non questionnés par les personnes cisgenres et hétérosexuelles, peuvent apparaître comme autant d'écueils, de moments de stress et de peur pour les personnes LGBTIQ+, qui peuvent par ces actes banals s'exposer à des comportements désapprobateurs, voire à des violences ou des discriminations.

En ce sens, l'engagement visible de la Municipalité et de la Ville sur ces enjeux est attendu et apparaît comme déterminant pour contribuer à un climat social inclusif et sûr, tout comme à un environnement de travail, lui aussi, respectueux pour tout le monde.

5.3.2 Besoin de prise en compte dans l'administration communale

Sans réduire l'identité de ces personnes à sa ou ses seules composantes LGBTIQ+ cette dernière peut se poser et doit être prise en considération par l'administration communale dans de multiples domaines d'activité ou démarches administratives, que ce soit en tant qu'employeuse ou en tant que pourvoyeuse de prestations, comme la consultation municipale a également permis de l'illustrer.

Mesures existantes au sein de l'administration communale

Au sein de l'administration communale, des mesures relatives aux enjeux LGBTIQ+ sont d'ores et déjà prises par les services. Par ailleurs, des contacts existent entre l'administration communale et les associations LGBTIQ+. Parmi les mesures prises, citons par exemple : la politique du personnel de la

¹³ Par opposition à « trans* » ou « transgenre », ce terme désigne les personnes dont l'identité de genre correspond au genre qui leur a été assigné à la naissance.

Ville, la mise en place de formulaires inclusifs et d'actions pour les Familles arc-en-ciel par le Bureau lausannois pour les familles (BLF) (secrétariat général de la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des quartiers). Citons encore un projet pour les familles arc-en-ciel proposé par le Service des bibliothèques et archives, la collaboration/consultation sur des projets de harcèlement de rue par l'Observatoire de la sécurité et des discriminations, le soutien à l'organisation d'événements, comme un festival ou d'autres projets comme « Le Respect c'est la base » (ancien « Service de la jeunesse et des loisirs ») ou la célébration par la Ville de la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. Le Corps de police collabore avec l'Association Pôle Agression et Violence (PAV)¹⁴ pour la sensibilisation de nouveaux agents ou avec VoGay lors de situations impliquant des faits de violences ; le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) concernant les migrant·e·s LGBTIQ+; ou encore le Service des sports, pour la location de la piscine de Grand-Vennes pour l'association « Aquarius ».

Les contacts sont d'ailleurs jugés généralement « bons » par les parties prenantes externes, mais il demeure encore des difficultés. Les personnes trans* sont notamment confrontées à des difficultés particulières dans leurs démarches administratives. Elles doivent s'expliquer lors de leurs interactions avec l'administration et rencontrent souvent de grandes difficultés dans la recherche d'emploi, notamment par rapport aux professions recherchées et sur la manière de se présenter auprès des employeurs et employeuses. De ce point de vue, l'Office régional de placement (ORP) a son rôle à jouer. De manière générale, les familles arc-en-ciel sont souvent amenées à devoir renseigner elles-mêmes les professionnel·les de la petite enfance et de l'enfance sur leur existence et la diversité de leurs situations, de même que sur leurs droits et les bonnes pratiques pour leur inclusion, ce qui constitue une charge mentale et un stress supplémentaires pour ces familles.

Les résultats du sondage anonyme mené auprès du personnel de l'administration communale

L'importante participation du personnel de l'administration communale au sondage anonyme, en ligne, organisé à leur intention, tout comme les commentaires apportés par les répondant·es, témoignent d'un fort investissement du personnel autour de ces enjeux.

Les retours du personnel, au même titre que ceux des responsables des services communaux, indiquent notamment que la question de l'inclusion des personnes LGBTIQ+ se pose très concrètement pour les personnes et services en contact avec le public dans la délivrance de certaines prestations, par exemple dans le domaine de la petite enfance pour les familles arc-en-ciel ou dans la prise en charge de personnes trans* dans le domaine social. Les collaboratrices et collaborateurs des services concernés ont exprimé à cet égard des besoins en termes de sensibilisation et de mise à disposition de ressources pour améliorer la prise en charge des bénéficiaires.

En ce qui concerne les relations internes à l'administration communale, les personnes ayant répondu au sondage indiquent que des discriminations existent et qu'elles peuvent avoir été confrontées, en tant que victimes ou témoins, à des « blagues » et propos déplacés. Cela peut induire un climat professionnel non-approprié et peut dissuader des collaboratrices et collaborateurs d'être elles/eux-mêmes au travail. Les « blagues » homophobes – comme c'est le cas également des « blagues » sexistes et racistes par exemple – n'ont pas leur place dans le cadre professionnel ; elles pèsent par ailleurs particulièrement sur les personnes LGBTIQ+ et leurs proches. Un cadre clair et une sensibilisation sur ces questions paraissent indispensables pour un climat de travail inclusif.

Les retours des responsables des services communaux

Les réponses des services communaux indiquent que la prise en compte des enjeux LGBTIQ+ apparaît, pour l'heure, assez différente selon les services. Comme indiqué précédemment, les services entretenant des contacts directs avec des bénéficiaires sont par exemple plus enclins à prendre en compte les enjeux LGBTIQ+. Il n'y a pour l'heure pas de systématisation de processus ou de bonnes pratiques dans ce domaine au sein de l'administration communale. De ce point de vue, les responsables des services communaux ont exprimé des besoins concernant la communication inclusive, ainsi qu'en termes de sensibilisation. Un cadre réglementaire et administratif interne intégrant ces enjeux LGBTIQ+ de manière exhaustive et systématique au sein de l'administration communale est également souhaité.

¹⁴ L'Association Pôle Agression et Violence est une association vaudoise d'aide et de soutien aux personnes victimes de violences avec impacts sur la sphère intime, mineurs et majeurs LGBTIQ+ (Lesbienne, Gay, Bi, Trans*, Intersexe) ainsi qu'à leur entourage.

La nécessité de prendre en considération les enjeux LGBTIQ+ ne va cependant pas toujours de soi dans les services selon les domaines d'activités et les sensibilités des cadres. La crainte de faire du particularisme et de ne pas traiter les bénéficiaires ou le personnel avec égalité ou d'entrer dans la sphère privée des personnes est aussi présente parmi ces responsables, comme au sein d'une partie du personnel communal. Cependant, comme indiqué précédemment, les enjeux LGBTIQ+, bien qu'ils touchent également à l'intime, ont bel et bien une dimension publique. Ils sont aussi présents dans le cadre professionnel au sein des équipes au-delà des aspects administratifs : dans les moments informels notamment, par exemple par le fait de mentionner son ou sa compagne, ou que son enfant est trans* ou homosexuel, de mettre une photo de familles sur son bureau, etc. Il apparaît donc important de relayer auprès de ces services les besoins dans ces domaines et de proposer des mesures de sensibilisation.

5.3.3 Intersectionnalité, enjeux et groupes-cibles spécifiques

Les contributions des organisations LGBTIQ+ mettent aussi en évidence des vulnérabilités particulières et des enjeux spécifiques parmi les personnes LGBTIQ+ elles-mêmes. Sans ordre de hiérarchisation, citons notamment : les personnes trans*, intersexuées ou non-binaires, les lesbiennes, les familles arc-en-ciel (parents et enfants), les migrant·e·s, les jeunes ou encore les senior·e·s.

Les personnes trans*, intersexes ou non-binaires, sont particulièrement victimes de discriminations, confrontées, notamment, à de multiples difficultés administratives qui rendent plus difficile leur insertion sociale. Certains enjeux spécifiques se posent aux différents moments du parcours de vie des personnes LGBTIQ+ : jeunesse, parentalité ou senior·e·s, posant des questions particulières. Ainsi, les familles arc-en-ciel aspirent à être reconnues socialement et à être considérées comme des familles à part entière. 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 en effet 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 leur part aux professionnel·le·s.

Différentes formes de marginalisations et de discriminations, liées notamment à d'autres composantes de l'identité, peuvent aussi renforcer les discriminations dont peuvent être victimes les personnes LGBTIQ+. Le concept d'intersectionnalité permet d'appréhender la conjugaison de ces différents types de discrimination¹⁵. La consultation municipale a permis de souligner que les lesbiennes étaient particulièrement exposées aux discriminations et invisibilisées, en tant que femmes et lesbiennes, y compris parmi les personnes LGBTIQ+. Elles subissent dans le monde du travail ou dans la rue une double discrimination, les discriminations sexistes s'ajoutant à celles basées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité/expression de genre. Pour ces personnes, ces inégalités ont des conséquences sur la possibilité d'être elles-mêmes, autant dans leur vie sociale qu'au travail. Les senior·e·s LGBTIQ+ sont elles et eux aussi souvent invisibilisé·e·s et plus souvent isolé·e·s. Enfin, les personnes migrant·e·s (allophones ou racisées par ex.) peuvent se retrouver dans une situation de grande vulnérabilité et d'isolement selon leur situation personnelle, cumulant de possibles multiples facteurs de discrimination. Elles peuvent aussi, pour certaines, être confrontées à la difficulté de faire reconnaître leur vécu de migrant·e·s LGBTIQ+, fuyant leur pays en raison de la stigmatisation ou d'autres discriminations ou violences. Elles peuvent aussi avoir un accès plus difficile aux structures et associations de la communauté LGBTIQ+ et connaître des difficultés, liées là encore à un cumul de discriminations.

Il convient donc de tenir compte de ces autres types de discriminations et de leur cumul éventuel dans la mise en œuvre de la politique municipale LGBTIQ+. Il s'agira notamment de mettre en place des collaborations afin que la Ville puisse apporter des réponses aussi complètes que possible dans ce domaine.

¹⁵ « L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée*. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales (Crenshaw 1989 ; Collins 2000 ; Brah & Phoenix 2004). », Sirma BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène* 2009/1 (n° 225), pages 70 à 88, disponible sur le site Internet : <http://www.cairn.info.proxy.bibliotheques.ugam.ca:2048/revue-diogene-2009-1-page-70.htm> <https://www.cairn.info/journal-diogene-2009-1-page-70.htm>

Cependant, les contributions des associations LGBTIQ+ et des partenaires institutionnels à la consultation municipale LGBTIQ+ soulignent également la nécessité de ne pas diluer les enjeux LGBTIQ+ dans une politique générique de lutte contre les discriminations ou de la « diversité ». Comme déjà relevé dans le rapport-préavis N° 2019/26, les personnes LGBTIQ+ subissent en effet des discriminations spécifiques¹⁶. Si des avancées majeures sont en passe d'être mises en vigueur sur le plan législatif pour atteindre une meilleure égalité des droits (changement facilité de sexe à l'état, mariage pour les couples de même sexe), les personnes LGBTIQ+ restent davantage cibles de violence et d'invisibilisation.

5.4 Un besoin général de visibiliser ces enjeux

L'ensemble de ce processus consultatif mené au cours de l'année écoulée a donc permis à la Municipalité d'asseoir les bases d'un travail transversal sur ce thème, à déployer à moyen terme pour donner une cohérence à l'ensemble des actions entreprises et les compléter, au plus près des besoins désormais clairement identifiés. Ces principaux résultats ont ainsi été intégrés dans le plan d'action municipal développé ci-après.

Ce processus rappelle l'importance des enjeux d'une politique municipale LGBTIQ+ : en termes d'exemplarité en tant qu'employeuse d'accessibilité des espaces publics et des prestations en général ou encore de sentiment de sécurité mais aussi en termes d'insertion sociale ou encore de santé publique.

Dans le rapport-préavis N° 2019/26, étaient déjà évoqués : « la stigmatisation et les discriminations dont sont victimes les personnes LGBTIQ [qui] 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 élevés de dépression dans cette population et de risque accru de développer des addictions »¹⁷. Plusieurs études documentant les discriminations subies ainsi que des données sur la santé mentale des personnes LGBTIQ+, notamment des jeunes, étaient par ailleurs mentionnées dans ce rapport¹⁸. Comme l'ont relevé des organismes actifs dans le domaine de la prévention qui ont participé à la consultation, le risque suicidaire est fortement influencé par l'environnement social, notamment par les discriminations, voire les violences subies, celles-ci pouvant avoir des conséquences durables. Les études citées dans une publication de « STOP SUICIDE » sur le risque de suicide parmi les personnes LGBT¹⁹, indiquent notamment que : « Les jeunes LGBT ont deux à cinq fois plus de risque de se suicider que les jeunes hétérosexuel-le-s » et que « Selon des études menées à l'étranger, les personnes trans* ont jusqu'à dix fois plus de risque de se suicider que les personnes cisgenres »²⁰. La période du coming out pour les jeunes homosexuel-le-s à l'adolescence, soit du dévoilement de l'orientation sexuelle à l'entourage, est particulièrement critique à cet égard. Pour les personnes trans*, « la majorité des tentatives de suicide a lieu avant une éventuelle transition de genre, ou lorsqu'une transition est souhaitée mais pas possible (pas de service de santé adapté, pression sociale/familiale, manque de ressources, etc.). (...) Par ailleurs, de nombreuses personnes trans* subissent également des mécanismes de désinsertion sociale (stigmatisation, violences, perte d'emploi, rejet, difficulté à faire modifier son prénom et son genre officiellement, etc.) qui influent négativement sur leur santé mentale et qui peuvent conduire à des tentatives de suicide »²¹. Dans cette perspective, le contexte de la pandémie de covid-19, spécialement la période de confinement, a pu s'avérer particulièrement délicate et exacerber ces difficultés. Les résultats à venir du volet 2021 de l'enquête Panel Suisse LGBTIQ permettront d'étayer le propos²².

¹⁶ Rapport-préavis N° 2019 / 26, page 4, citant Caroline DAYER, « Constellation LGBTIQ » en mouvement », in : « Continuum – Récits et savoirs LGBTIQ+ », Catalogue de l'exposition éponyme, 2018, p. 4.

¹⁷ Rapport-préavis N° 2019 / 26, page 5, se référant à : 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.

¹⁸ 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, Ibid. p.5.

¹⁹ STOP SUICIDE, « Le risque de suicide parmi les personnes LGBT », Genève, 2014, disponible sur le site Internet de Stop Suicide sur la page : www.stopsuicide.ch.

²⁰ Ibid., pages 1 et 2.

²¹ Ibid., page 3.

²² Le Panel Suisse LGBTIQ+ est une étude longitudinale évaluant chaque année depuis 2019 la situation des personnes LGBTIQ+ en Suisse sous la direction de la Dr Léila Eisner (Université de Lausanne) et la Dr Tabea Hässler (Université de

Le fait d'être lesbienne, homosexuel, bisexuel-le, d'être une personne trans* ou d'être une personne ayant des caractères sexuels qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps « masculins et féminins », ne constituent pas en soi un problème. Le contexte social influence en effet considérablement la manière dont les personnes concernées peuvent vivre sans être victimes de discriminations et, partant, s'accepter elles-mêmes, et se percevoir de manière positive. Aux Etats-Unis, des études ont en effet permis de démontrer que les normes, les ressources à disposition et l'environnement social des personnes tout comme le climat social ou politique ont un impact effectif sur la santé mentale des personnes LGBTIQ+²³.

Ainsi, le fait d'envisager la diversité d'orientation sexuelle et affective, la diversité de genre, de l'expression de genre, mais aussi celle des caractères sexuels, comme faisant partie intégrante de la diversité humaine, d'avoir un discours positif sur la diversité, est une dimension fondamentale de la politique municipale LGBTIQ+ développée ci-après.

6. Le plan stratégique municipal LGBTIQ+ et sa mise en œuvre

Le plan stratégique municipal est annexé au présent préavis. Il a été développé sur la base des engagements politiques municipaux préliminaires, de la consultation et des conclusions municipales détaillées ci-dessous.

A partir de ces éléments, des objectifs et des mesures spécifiques, par domaine d'actions, ont été proposés, figurant en annexe à ce préavis. Les aspects de coordination comprenant la coordination à l'interne, mais également sur le plan cantonal sont aussi considérés.

6.1 Objectif stratégique général : Lausanne se positionne ouvertement comme une ville ouverte à la diversité des sexualités et de genre

Le plan d'action municipal a été développé sur la base d'un engagement général municipal pour une ville inclusive et non discriminante. Cet engagement général a été formulé comme suit :

« La Ville de Lausanne s'affirme comme un centre urbain accueillant, inclusif pour les personnes, lieux et organisations LGBTIQ+. Elle est ouverte à la diversité des genres, expressions de genre et des orientations sexuelles et affectives ».

L'inclusion s'entend ici comme la volonté d'œuvrer pour une société plus ouverte au respect des différences, pour que toute personne soit traitée de manière égalitaire quels que soient ses caractères sexuels, son identité de genre, son expression de genre et son orientation sexuelle et affective. Cet engagement général est extrêmement important, il constitue un prérequis pour décliner l'ensemble de la politique municipale LGBTIQ+.

En tant qu'objectif général, il se décline en trois objectifs stratégiques :

1. développer, reconnaître et associer le réseau LGBTIQ+ à Lausanne et coordonner les relations entre la Ville et le réseau LGBTIQ+ à Lausanne ;
2. valoriser, promouvoir et communiquer le positionnement ouvert de la Ville de Lausanne en matière d'inclusion LGBTIQ+ ;
3. sensibiliser – le personnel de l'administration communale, les partenaires, la population – pour favoriser à l'inclusion des personnes LGBTIQ+.

Pour favoriser la participation du personnel communal dans ce processus d'amélioration continue des conditions de travail du personnel LGBTIQ+, il a été proposé, dès le processus consultatif mené en amont de ce préavis municipal, de créer un groupe de personnes référentes employées par la Commune de Lausanne. Ce groupe, dont le cahier des charges précis devra être formalisé et validé par la Municipalité, remplira plusieurs fonctions : relais de problématiques particulières, échange de pratiques et de constats, propositions concrètes, etc. Les personnes intéressées, qu'elles soient elles-mêmes LGBTIQ+ ou simplement intéressées ou concernées, ont d'ores et déjà pu communiquer leur intérêt de manière confidentielle.

Zurich). Les résultats des précédentes enquêtes sont disponibles en plusieurs langues sur le site Internet : <http://swiss-lgbtqi-panel.ch/>

²³ Voir notamment Mark HATZENBUEHLER, « Structural Stigma: Research Evidence and Implications for Psychological », *American Psychologist*, 2016, Vol. 71, No. 8, pp. 742–751 ; et Julia RAIFMAN et al., « Association of State Laws Permitting Denial of Services to Same-Sex Couples With Mental Distress in Sexual Minority Adults. A Difference-in-Difference-in-Differences Analysis », in : *The Journal of the American Medical Association (JAMA) Psychiatry*, 2018, 75(7), pp. 671-677.

6.1.1 Développer, reconnaître, associer, coordonner le réseau LGBTIQ+ à Lausanne et coordonner les relations entre la Ville et le réseau LGBTIQ+ à Lausanne

Cet objectif se décline à son tour autour de différents sous-objectifs :

- a) recenser et visibiliser le réseau LGBTIQ+ actif à Lausanne ;
- b) animer, rencontrer, associer le réseau LGBTIQ+ dans le cadre des politiques publiques de la Ville ;
- c) définir et mettre en œuvre une politique de soutien au réseau LGBTIQ+.

Afin de recenser et visibiliser le réseau LGBTIQ+ actif à Lausanne, un index des organisations LGBTIQ+ sera créé, lequel sera mis à disposition du public, notamment sur le site Internet de la Ville.

Pour compléter l'action publique dans ce domaine, il s'agira également de définir et mettre en œuvre une politique de soutien et de subventionnement à des projets relevant de thématiques LGBTIQ+. Ce soutien municipal pourrait être logistique en mettant à disposition par exemple des salles de séance pour les associations, le relais d'informations de ces organisations ou encore le soutien à des manifestations et projets que celles-ci pourraient organiser, telles qu'une marche des fiertés (ou Gay Pride) par exemple. La Municipalité s'engage à créer un fonds pour soutenir des projets dans ce domaine. Les thèmes traités étant éminemment transversaux et multidisciplinaires, une coordination forte est à prévoir avec les autres services pourvoyeurs de subventions dans des domaines variés (sport, prévention du racisme, politique familiale, vie de quartiers, culture, etc.). Des projets de recherche seront également soutenus par le futur fonds et la participation au Rainbow Cities Network sera également pris en charge.

Le-la Chef-fe de projets LGBTIQ+ organisera des rencontres avec le réseau LGBTIQ+ et l'associera dans le cadre des politiques publiques municipales. Il-elle servira de porte d'entrée et de soutien au réseau, pourra coordonner les politiques mises en place avec le Canton, la Confédération, le Rainbow Cities Network ou encore le groupe consultatif interne LGBTIQ+. Il-elle pourra organiser des rencontres périodiques entre le réseau et l'administration, ainsi que la collaboration et le soutien dans le cadre d'événements (à l'occasion de journées symboliques telles que le Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie (en anglais, « International Day Against Homophobia and Transphobia » abrégé « IDAHOT ») le 17 mai, ou la Journée du Coming Out, qui a lieu le 11 octobre).

6.1.2 Valoriser, promouvoir et communiquer le positionnement ouvert de la Ville de Lausanne

Il conviendra d'affirmer activement à tout·e habitant·e, tout·e usager·ère de la ville ou tout·e touriste le positionnement ouvert de la Ville. Cela pourrait passer par une information à ce propos aux nouvelles et nouveaux habitant·e-s (lors des séances d'accueil par ex.), voire une mise en valeur touristique explicite.

Une information à la population sur les prestations fournies par la Ville de Lausanne sera mise à disposition sur le site Internet de la Ville, en permettant à la population de s'adresser à la personne identifiée au sein de l'administration avec une page web dédiée. Une lettre d'information au réseau sera envoyée dès l'entrée en fonction de cette personne.

La Ville s'engage également à adopter une communication visuelle, écrite et orale interne et externe inclusive et non-discriminante pour les personnes LGBTIQ+, en prenant en compte notamment les spécificités et la diversité des thématiques (personnes trans*, familles arc-en-ciel, etc.).

À cet égard, des mesures sont d'ores et déjà appliquées ou en cours de développement au sein de l'administration communale :

- mise à disposition d'un guide et d'ateliers pratiques sur la rédaction inclusive destinés au personnel de l'administration communal ; les enjeux liés aux personnes et familles LGBTIQ+ y sont thématiques ; des recommandations pour une communication visuelle inclusive sont en cours de rédaction ;
- organisation d'ateliers de sensibilisation pour le Bureau de la communication et les chargé·e-s de communication des directions sur la communication inclusive (rédaction, utilisation d'images et organisation d'événements) ; les enjeux LGBTIQ+ sont également abordés ;
- élaboration de guides en ce qui concerne les formulaires digitaux externes par le SOI.

Une stratégie structurée sera déployée dans ce domaine durant la législature 2021-2026. Il est en effet essentiel que l'ensemble du personnel chargé de la communication soit formé pour être garant des bonnes pratiques et de leur diffusion.

Une attention doit être portée également aux formulaires internes et externes, et aux guichets de la Ville, qu'ils soient téléphoniques, virtuels ou assumés par du personnel. En plus de la formation du personnel d'accueil dans les services (développé ci-après) ou des formulaires informatiques intégrant tous types de familles, les messages des répondeurs téléphoniques doivent également être pris en considération et adaptés.

Pour faciliter la diffusion et l'homogénéité des bonnes pratiques dans ce domaine, une page intranet regroupant les questions LGBTIQ+ sera également créée.

6.1.3 Sensibiliser – le personnel, les partenaires, la population – pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTIQ+

La consultation a fait apparaître la nécessité de sensibiliser aux enjeux LGBTIQ+ non seulement le personnel de l'administration communale, mais également les partenaires et la population.

Dans ce sens, la mise en place de campagnes de sensibilisation et de communication, accompagnées de sensibilisation ou d'autres formes d'accompagnement, constituent des vecteurs importants de ces messages d'inclusion et de bonnes pratiques au sein du personnel, comme auprès des personnes directement concernées et de la population. Ces campagnes pourraient porter sur des thèmes spécifiques (risque suicidaire, violence, préjugés, etc.) relatifs aux personnes LGBTIQ+ dans leur diversité ou/et leurs vulnérabilités particulières (personnes trans*, lesbiennes, intersexes, migrant·e·s, senior·e·s, etc.). L'enjeu est finalement de démontrer le positionnement actif ouvert de la Municipalité sur ces questions. C'est ce que la Municipalité a fait lors du débat sur la votation sur la pénalisation de la discrimination basée sur l'orientation sexuelle, ou encore, plus récemment, à propos de la votation sur le mariage pour toutes et tous.

6.2 Objectif stratégique pour un espace public inclusif et accueillant pour les personnes LGBTIQ+

« La Ville s'engage pour que chacun·e puisse vivre et affirmer son identité et expression de genre, son orientation sexuelle et affective en toute liberté et en toute sécurité ».

Pour atteindre cet objectif stratégique, trois objectifs spécifiques ont été définis :

1. réguler l'espace public ;
2. monitorer les discriminations ;
3. créer et aménager des espaces publics favorables à l'inclusion des personnes LGBTIQ+.

6.2.1 Réguler l'espace public

Afin d'améliorer la convivialité et la qualité des espaces publics pour toutes et tous, au-delà des mesures de prévention primaire et secondaire développées par ailleurs, il est convenu de lutter contre le harcèlement de rue et sa dimension LGBTIQ+phobe, tout en prévenant ce type de comportements ou en les désamorçant lorsque cela est possible. Il est également important de signifier par des sanctions les actes LGBTIQ+phobes, notamment les violences, quand ils sont pénalement punissables.

Ainsi, le travail de la police et des Correspondant·es de nuit (CN) et, partant, la formation de leur personnel sur les thématiques LGBTIQ+, constituent des prérequis indispensables qui seront déployés progressivement. Notons que tout le nouveau personnel policier est d'ores et déjà sensibilisé par le biais de l'association PAV.

6.2.2 Monitorer les discriminations

A ce jour, la Ville ne dispose que de peu de données exploitables et de qualité sur les violences LGBTIQ+phobes, notamment dans l'espace public. Il est cependant indispensable de documenter ces violences et faciliter leur dénonciation aux autorités pour les victimes, afin de lutter contre ces discriminations.

S'agissant des femmes qui ont des relations sexuelles avec les femmes (FSF), les résultats préliminaires de la deuxième enquête sur la santé FSF en Suisse, lancée en 2019 par les associations vaudoises VoGay, Klamydia's et Lilith, en partenariat avec les associations LGBTIQ+ romandes, LOS,

Santé sexuelle suisse et la Fondation PROFA, confirment le besoin de visibiliser ces enjeux. Ils indiquent en effet que la majeure partie des répondantes a subi des violences sexuelles et qu'une faible partie de ces femmes ont fait appel à des services spécialisés. « Plus de la moitié des répondant-es (229, soit 56%) rapportent avoir été touché-es d'une "façon sexuelle" qui les a rendu-es mal à l'aise et 112 répondant-es (28%) rapportent avoir eu des contacts ou rapports sexuels non-désirés. En outre, 84 répondant-es (21%) rapportent avoir été touché-es d'une "façon sexuelle" qui était violente et 58 répondant-es (14%) rapportent que l'on a profité sexuellement d'elles-eux pendant qu'elles-ils étaient sous l'influence de l'alcool et/ou de drogue(s) ».

A titre de comparaison, l'Enquête gfs.bern 2019 mandatée par Amnesty International (4'495 femmes suisses de 16 ans et plus) « rapporte que 22% des femmes ont subi des actes sexuels non désirés et 7% ont été contraintes à avoir des rapports sexuels »²⁴. Les auteur-e-s soulignent « (...) le besoin de sensibilisation des professionnel-le-s et des FSF mais également le besoin d'inclusion de ces dernières dans les programmes de lutte contre les violences domestiques, contre le harcèlement et contre les violences faites aux femmes »²⁵.

Consciente d'avoir une responsabilité dans ce domaine, à son niveau de compétences, en matière tant de monitoring que de sensibilisation, la Ville s'est d'ores et déjà engagée à répertorier les données relatives aux actes LGBTIQ+phobes en mettant en place un monitoring constitué possiblement de plusieurs sources (plaintes selon l'article 261bis CP, sanctions et interventions de police, action des CN, données opérationnelles de santé et de violence par ex.) ou en mandatant des études spécifiques.

Grâce aux signalements des cas de harcèlement de rue reçus, une trentaine de situations avec une dimension LGBTIQ+phobes ont été recueillies lors de la première année d'activité. L'Observatoire a par ailleurs mandaté l'Ecole des sciences criminelles de l'Université de Lausanne pour réaliser une analyse du Journal des événements de police (main courante) de la Police municipale pour y retrouver des événements avec une dimension LGBTIQ+ au cours des cinq dernières années sur la base de mots clés. Cette analyse n'a pas permis d'exploiter de tels événements. La Police municipale a désormais répertorié les infractions à l'article 261 bis dès l'entrée en vigueur de la disposition relative à la discrimination basée sur l'orientation sexuelle pour permettre une recherche facilitée de ces événements.

Par ailleurs, l'unité spéciale pour les victimes de violences annoncée au début 2021 permettra d'améliorer l'accueil et la prise en charge des personnes concernées, notamment les personnes victimes d'actes LGBTIQ+phobes, en offrant davantage de confidentialité et un accueil par des personnes spécialisées.

6.2.3 Créer et aménager des espaces publics favorables à l'inclusion des personnes LGBTIQ+

La qualité et l'accessibilité de l'espace public pour toutes et tous est d'ores et déjà au cœur des ambitions de la Municipalité. Dans ce sens, la Ville de Lausanne organise régulièrement des marches exploratoires pour diagnostiquer, avec des personnes usagères des lieux issues de divers publics, les possibles problèmes et améliorations d'un point de vue de la convivialité, du confort ou encore de l'accessibilité par des publics variés.

Au-delà des retours au service compétent, un recensement des pratiques (pictogrammes, panneaux, etc.) et une réflexion sur une signalétique inclusive ou/et non genrée pourront également être menées par le service.

Pour questionner, illustrer et renforcer la place des personnes et familles LGBTIQ+ dans l'espace public, le-la Chef-fe de projets LGBTIQ+ coordonnera par ailleurs l'organisation d'une exposition photographique avec l'association (In)visibles, dont un premier volet genevois s'était tenu au Parc des Bastions en octobre 2020, avec le soutien de la Ville de Genève.

²⁴ VOGAY, LES KLAMYDIA'S ET LILITH, Enquête sur la santé des femmes*qui ont des relations sexuelles avec des femmes (fsf) 2019 rapport préliminaire accompagnant les résultats, Camille Béziane et al., Lausanne, 25.11.2019, page 19, disponible sur Internet : <https://info-fouffe.ch/>.

²⁵ Ibid., page 22.

6.3 Objectif stratégique d'une Ville fournisseuse de prestations inclusives pour les personnes LGBTIQ+ et leurs proches

« La Ville s'engage à délivrer des prestations inclusives et non discriminantes à l'égard des personnes LGBTIQ+ au travers de l'administration communale ».

Un double enjeu réside dans cet objectif, qui consiste d'une part à garantir des prestations communales adaptées et non-discriminantes pour les personnes LGBTIQ+ et d'autre part à prévoir, selon les cas et les domaines d'actions spécifiques, de nouvelles mesures ciblées.

6.3.1 Intégrer la dimension LGBTIQ+ dans les prestations de la Ville

Pour remplir l'objectif ci-dessus, un examen des prestations proposées par la Ville doit être réalisé régulièrement. Dans le cadre de la consultation ayant précédé ce préavis, ce travail a été fait en questionnant directement tou·tes les chef·fes de service de l'administration communale. Il doit néanmoins se réaliser dans la durée et être suivi de mesures pour que le diagnostic soit suivi de mesures concrètes et d'adaptations circonstanciées, dans la délivrance de prestations ou dans le cadre de projets spécifiques.

Il convient de rappeler que bon nombre de services communaux sont d'ores et déjà impliqués dans de telles démarches et qu'il s'agit de coordonner ces actions entre elles.

C'est le cas du BLF, notamment, avec ces actions déployées en faveur de la diversité familiale. Ainsi, au cours du mois de mai 2021, il a célébré la Journée internationale des familles en publiant un conte destiné aux jeunes enfants et en donnant la parole à l'association Familles arc-en-ciel, qui apporte du soutien et des conseils aux familles arc-en-ciel et met également des ressources à la disposition tant de ces familles que des professionnel·le·s, en particulier une mallette pédagogique destinées aux garderies et aux premiers degrés scolaires²⁶. La Bibliothèque jeunesse a quant à elle proposé dans ce cadre une exposition avec une bibliographie étendue en faveur de la diversité des familles.

Le Service des sports a ainsi créé une nouvelle unité « Sports pour toutes et tous », visant à promouvoir l'égalité de genre dans le sport et va apporter son soutien au projet de salle de sport inclusive des femmes, personnes LGBTIQ+ et personnes alliées « Axios Boxing ».

6.3.2 Fournir des prestations spécifiques

Pour atteindre cet objectif, il s'agira, d'informer notamment les services sur les besoins des publics spécifiques (jeunes, senior·e·s, migrant·e·s, par ex.), mais également de les soutenir dans le développement de nouveaux projets. En effet, les enjeux LGBTIQ+ se posent de différentes manières tout au long du parcours de vie des personnes et dans divers domaines de la vie quotidienne.

6.4 Objectif stratégique pour une Ville employeuse inclusive pour les personnes LGBTIQ+

Pour renforcer sa communication et ses pratiques d'employeuse inclusive, la Ville se fixe trois objectifs :

1. intégrer les questions LGBTIQ+ dans la politique RH de la Ville ;
2. développer un management et des pratiques RH sensibles à la diversité ;
3. agir sur le climat de travail.

6.4.1 Intégrer les questions LGBTIQ+ dans la politique RH de la Ville

Il s'agit là d'affirmer et de communiquer l'engagement de la Ville à être une employeuse inclusive, à l'interne comme à l'externe. Différentes mesures ont déjà été prises dans ce sens, la plus récente étant la création d'un groupe de travail sur la thématique dans le cadre du Comité consultatif RH Ville. Les objectifs de ce groupe de travail, dans lequel chaque direction sera représentée, sont les suivants :

- contribuer aux réflexions en vue d'une politique RH inclusive des personnes LGBTIQ+ ;
- accompagner la mise en œuvre des mesures et leur communication dans chaque direction ;

²⁶ « Parlons diversité familles avec le conte du hérisson Camille » et interview de C. Fussinger, co-présidente de l'association Familles arc-en-ciel, ces vidéos sont disponibles sur le site Internet YouTube : <http://www.youtube.com>

- contribuer à renforcer l'articulation des mesures du volet 'Politique RH' avec les autres volets du plan d'action.

Une réflexion sera entamée sur l'engagement de la Ville dans une charte, comme la « Charte de la diversité au travail » de Pride@work, qui définit un cadre en matière de respect de la diversité et de l'inclusion au travail, ou un label tel que le « Swiss LGBTI Label »²⁷ et/ou « Transwelcome », engageant les employeuses et employeurs dans des bonnes pratiques en matière d'inclusion LGBTIQ+. L'engagement de la Ville en la matière sera également rendu explicite sur la page internet de la Ville de Lausanne « Travailler à la Ville ».

Un examen du cadre réglementaire (Règlement du personnel communal) à l'aune des enjeux LGBTIQ+ est également prévu : la question des congés parentaux et autres droits et devoirs des personnes et couples LGBTIQ+ et des familles arc-en-ciel sera en particulier étudiée pour une politique égalitaire. Ce diagnostic réglementaire fera l'objet d'un mandat externe dans le but de bénéficier de l'expertise d'un·e juriste spécialiste de ces questions.

La réflexion sur la reconnaissance et l'accompagnement des personnes trans* ou en transition au sein de l'administration sera poursuivie, dans le but de disposer d'un cadre réglementaire et de pratiques RH inclusives de ces personnes.

6.4.2 Développer un management et des pratiques RH sensibles à la diversité

Il s'agit pour la Ville de s'affirmer comme une « employeuse inclusive » ainsi que de sensibiliser et informer les cadres et le réseau RH sur les enjeux LGBTIQ+, y compris sur leurs obligations en tant que représentant·e·s de l'employeur, en s'appuyant sur les engagements municipaux dans ce domaine.

En matière de formation, les personnes nouvellement engagées dans le réseau RH de la Ville bénéficient à leur entrée en fonction d'un cursus obligatoire de cinq jours intégrant déjà un volet sur l'égalité et la diversité. Un cursus similaire sera proposé dans les années à venir aux cadres : les enjeux de l'inclusivité au travail seront intégrés à cette formation également.

Le portail RH récemment mis à disposition du réseau RH contient l'ensemble des informations et outils nécessaires à une pratique RH unifiée dans l'administration communale. Un mémento (guide pratique) spécifique aux questions LGBTIQ+ pourra y être intégré.

Dans le cadre du catalogue de formations continues proposées au personnel de la Ville par le CEP, figure désormais un cours sur le « leadership inclusif » : celui-ci a pour objectif de « prendre conscience de la situation et des enjeux de diversité dans les organisations (particulièrement femmes-hommes, orientations sexuelles et identités de genre) ». Les responsables RH et les cadres de l'administration sont encouragé·e·s à suivre cette formation, ainsi qu'une formation externe plus spécifique dispensée par l'Université de Genève, « Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits LGBT ».

Une réflexion sur la mise à disposition d'autres formations spécifiques sera également menée. Toutefois, l'approche favorisée est celle de l'intégration transversale de la thématique LGBTIQ+ dans d'autres formations internes. Le projet-pilote de formation des cadres à la thématique du harcèlement sexuel, psychologique et d'autres formes d'atteinte à la personnalité, démarré en 2021, intègre de manière explicite le harcèlement dont peuvent être victimes les personnes LGBTIQ+.

Ces mesures s'inscrivent dans le prolongement des démarches menées en relation avec les questions d'égalité entre les femmes et les hommes (communication inclusive, lutte contre le harcèlement sexuel, conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sensibilisations aux enjeux de la mixité et de la diversité).

La sanction des comportements répréhensibles au sein du personnel communal est également partie intégrante de ce volet du plan stratégique.

²⁷ <https://www.lgbti-label.ch/fr/>

6.4.3 Agir sur le climat de travail

Afin de promouvoir un climat de travail respectueux de la diversité et exempt de discriminations, la Ville s'engage à mener des actions concrètes pour améliorer la sensibilisation et l'information du personnel sur sa politique RH.

Pour cela, différents types d'actions pourront être menées, suivant les trois principes suivants :

- information et sensibilisation spécifique, par exemple via la diffusion de messages ponctuels de la Municipalité à l'occasion de journées symboliques, l'élaboration d'un flyer d'information et d'une page intranet contenant des ressources utiles, des informations des associations concernées ;
- le relais interne des campagnes et actions menées par la Ville et ses partenaires (par exemple le réseau associatif) dans le cadre des autres axes du plan d'action ;
- l'intégration de la thématique LGBTIQ+ dans d'autres campagnes de sensibilisation. Le projet-pilote de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail mentionné plus haut inclue par exemple des séances de sensibilisation du personnel ; des situations de harcèlement avec une composante LGBTIQ+ sont incluses.

La position d'ouverture à la diversité sera affirmée lors des séances d'accueil du nouveau personnel et des apprenti·e·s, qui ont lieu en principe deux fois par année. L'éventuelle adhésion à une charte ou à un label, l'existence du groupe interne de référent·e·s, ainsi que l'information d'une page intranet dédiée seront ajoutées à l'information quand ces mesures auront été mises en œuvre.

Le groupe de personnes référentes employées par la Commune de Lausanne mentionné sous le point 6.1 et dont le cahier des charges précis devra être formalisé et validé par la Municipalité.

Il conviendra de mettre en valeur et détailler les ressources à disposition en cas de conflits ou harcèlement avec une composante LGBTIQ+.

6.5 *Coordination des mesures à l'interne*

Les enjeux abordés dans ce préavis concernent de multiples facettes des inégalités de traitement subies. Les discriminations spécifiques subies par ces personnes se cumulent, voire se renforcent, lorsque d'autres facteurs de discrimination constituent l'identité des personnes concernées (âge, situation de handicap, couleur de peau, genre, origine, etc.). La Ville ayant déjà mis en place des mesures spécifiques de lutte contre certaines discriminations, une coordination doit être instaurée pour les considérer largement, coordonner les mesures ou subventions et renforcer les synergies, voire mener des projets communs.

6.6 *Coordination*

Au-delà de la coordination interne à l'administration sur les discriminations, d'autres partenariats vont se mettre en place pour viser une complémentarité optimale entre la Ville et ses partenaires publics, parapublics, privés et associatifs, au niveau local, cantonal et international.

Au niveau local, l'intégration des thématiques LGBTIQ+ dans différents réseaux de coordination se fera progressivement. Dans le domaine de la vie nocturne, par exemple, ces enjeux figurent désormais dans les préoccupations des établissements publics, soucieux de permettre à leur clientèle de passer une soirée en toute sécurité.

6.7 *Coordination avec l'Etat de Vaud*

Comme mentionné précédemment, les cantons ont leurs propres compétences pour prévenir et lutter contre les discriminations LGBTIQ+, dans de nombreux domaines. Plusieurs propositions d'actions concrètes recueillies dans le cadre de la consultation auprès des parties prenantes concernent d'ailleurs le niveau de compétence cantonal, notamment la santé publique et le cadre scolaire.

Dans le domaine de la santé, le Canton de Vaud subventionne plusieurs organisations afin d'assurer un soutien psychosocial et des prestations de santé sexuelle dans ce domaine (comme par ex. l'Association VoGay, la Fondation Agnodice, le Checkpoint et PROFA).

Dans le domaine de la formation, afin de lutter contre toute forme de violence et contribuer à l'amélioration globale du climat scolaire, le Secrétariat général du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) a recruté en 2020 une déléguée départementale aux questions d'homophobie et de transphobie. Entrée en fonction en septembre 2020, elle a pour mission la consolidation d'une

politique de prévention et de traitement de l'homophobie et de la transphobie ainsi que de protection de l'intégrité des élèves et des professionnel·le·s LGBTIQ et des familles arc-en-ciel. Le déploiement du plan d'action a débuté à la rentrée 2021-2022 et a été précédé d'une conférence de presse le 17 mai 2021. Il s'étendra à l'ensemble des établissements scolaires ainsi que dans les Hautes Ecoles et l'Université²⁸. Ce plan d'action est constitué de dix mesures dont une qui consiste à préciser la marche à suivre concernant l'accompagnement des élèves trans* et non binaires (cadre juridique et cadre de vie : prénom et pronom d'usage ; toilettes, vestiaires, camps ; etc.). La Ville pourra s'appuyer notamment sur ses bonnes pratiques à venir, ainsi que sur l'expertise de la Fondation AGNODICE, pour ses réflexions quant à l'inclusivité de ses propres infrastructures et activités, qu'elles soient scolaires, extrascolaires, ou pour les adultes.

Rappelons encore que le Grand Conseil vaudois a transmis, en avril 2019, un postulat au Conseil d'Etat demandant la création d'une structure d'accueil pour les jeunes LGBT en rupture familiale (postulat de M. François Clément et consorts, déposé en 2017).

Une coordination est déjà à l'œuvre avec le Canton sur les enjeux LGBTIQ+, par exemple avec le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Direction générale de la santé et avec la déléguée nommée par le DFJC. Cette coordination sera développée dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action municipal LGBTIQ+, *a fortiori* avec la création récemment annoncée par le Canton d'un poste de Délégué·e cantonal·e pour les questions LGBTIQ (rattaché au Département des infrastructures et des ressources humaines, DIRH). Cette coordination touche déjà le projet de plan cantonal santé sexuelle, qui inclut les discriminations LGBTIQ+ et la question des violences. Dans le cadre du respect des compétences respectives des Communes et du Canton, et de subsidiarité en termes de subvention, cela inclura la coordination entre les fonds communaux et cantonaux en matière d'aide et subventionnement par exemple à des projets associatifs. La Ville sera par ailleurs invitée à interagir avec la plateforme cantonale qui est coordonnée par la déléguée du DFJC et qui réunit les associations, fondations et entités actives sur ces questions ainsi que l'unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire. Le gouvernement vaudois s'engage contre toute forme de discriminations et de violences auprès du personnel de l'administration cantonale vaudoise (ACV), comme à l'externe, notamment, à travers le lancement d'un module de sensibilisation à la culture inclusive destiné à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de l'ACV. Enfin, le Conseil d'Etat a renforcé son dispositif de lutte et de prévention du harcèlement sexuel en adoptant de nouveaux outils, en particulier une directive intégrant le principe de tolérance zéro ainsi qu'un programme de sensibilisation destiné à l'encadrement et aux collaboratrices et collaborateurs. Des contacts existent ainsi entre la Ville et le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) notamment sur les thèmes de la sensibilisation et de la formation du personnel, des responsables RH et des cadres à diverses thématiques en lien avec l'égalité et la diversité.

6.8 Coordination internationale

Avec ce préavis, la Ville de Lausanne disposera des prérequis pour rejoindre le Rainbow Cities Network, réunissant de nombreuses villes en majorité européennes. Pour faire partie de ce réseau, les Villes doivent notamment démontrer qu'elles disposent de ressources humaines pour mettre en place une politique spécifique. Ce réseau de villes permettra à Lausanne de mettre en valeur ses projets tout en apprenant de l'expérience d'autres centres urbains. Berne, Zurich et Genève sont les autres villes suisses appartenant à cette coalition, dont la cotisation, pour une ville de la taille de Lausanne, se monte à 1'000 Euros par année.

A côté de ce réseau, Lausanne fait partie de la Coalition internationale des villes inclusives et durables (ICCAR) au sein de l'UNESCO. A ce titre, le BLI participe notamment à la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR). Au sein de l'ICCAR, elle prendra part en 2022 à la Conférence mondiale pour la promotion des droits et l'inclusion des jeunes LGBTIQ+, événement scindé en deux en raison du COVID. Le Syndic de Lausanne a pu participer en enregistrant un message vidéo.

²⁸ Etat de Vaud, DFJC, Plan d'action pour la prévention et le traitement de l'homophobie et de la transphobie en contexte scolaire en 10 mesures, 17.5.2021, disponible sur le site Internet de l'Etat de Vaud à l'adresse : <https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/communiqués-de-presse/detail/communiqué/lutte-contre-lhomophobie-et-la-transphobie-dans-les-lieux-de-formation-1621238176/>.

6.9 Mise en œuvre du plan d'action municipal

La mesure prioritaire pour mettre en œuvre le plan d'actions municipal consiste dans la nomination d'une personne (1 ept) en charge des enjeux LGBTIQ+ au sein de l'administration communale, qui servira d'interface tant à l'interne qu'à l'externe.

A cela s'ajoute un Fonds de CHF 250'000.- sur l'ensemble de la législature qui permettra de développer la politique LGBTIQ+.

L'ensemble de la stratégie et des actions proposées dans le document en annexe fera l'objet d'une mise en œuvre progressive et échelonnée, selon des priorités que la Municipalité fixera.

7. Impact sur le climat et le développement durable

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

8. Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap

Au même titre que les autres politiques de la Ville de lutte contre les discriminations, une coordination avec le plan d'actions municipal sera prévue sous la forme du groupe de travail évoqué précédemment. Ce préavis aura un impact positif sur les personnes LGBTIQ+ en situation de handicap, en permettant de les prendre en compte explicitement.

9. Aspects financiers

9.1 Incidences sur le budget d'investissement

Néant.

9.2 Incidences sur le budget de fonctionnement

La mise en œuvre de cette stratégie passe par l'engagement de diverses ressources.

En termes de charges de personnel :

- l'engagement d'une personne entièrement dédiée à cette thématique (1 ept) afin de mettre en œuvre des mesures destinées à atteindre les objectifs définis dans le présent préavis (les montants indiqués comprennent les charges patronales) ;

En termes de charges d'exploitation :

- la création d'un Fonds pour le soutien à des projets LGBTIQ+ d'un montant de CHF 250'000.- sur l'ensemble de la législature. Ce fonds permettra de contribuer au financement de la mise en œuvre des mesures de sensibilisation, de campagnes de communication, des mandats d'évaluation des actions mises en œuvre ou toute autre action nécessaire à l'atteinte des objectifs présentés dans le présent préavis ; et de financer la cotisation pour l'adhésion au « Rainbow Cities Network » (CHF 1'500.-).

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Personnel suppl. (en EPT)	0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
(en milliers de CHF)							
Charges de personnel	0	145,5	145,5	145,5	145,5	145,5	727,5
Charges d'exploitation	50	50	50	50	50	0	250
Charges d'intérêts							0
Amortissements							0
Total charges suppl.	50	195,5	195,5	195,5	195,5	145,5	977,5
Diminution de charges	-50	-50	-50	-50	-50	0	-250
Revenus							0
Total net	0	145,5	145,5	145,5	145,5	145,5	727,5

10. 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 préavis N° 2021 / 57 de la Municipalité, du 9 décembre 2021 ;

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 acte de la politique municipale proposée ;
2. d'approuver ses conséquences financières détaillées dans le chapitre 9.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod

Le secrétaire
Simon Affolter

Annexe : Politique municipale LGBTIQ+ : plan stratégique