

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

**sur le postulat Anne Papilloud et consorts –
« Tous les genres sont bons, hors le genre ennuyeux » Voltaire (16_POS_171)**

et

**réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Carine Carvalho et consorts –
Reconnaissance de son identité de genre dans les relations professionnelles et d'études (18_INT_093)**

Rappel du postulat

Le 31 mars 2010, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, dont la Suisse est membre, a adopté une Recommandation aux Etats membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre [CM/Rec(2010)5], laquelle a été confirmée par la Déclaration de La Vallette en 2014. La raison d'être de ces textes est le constat selon lequel « les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres ont été sujettes pendant plusieurs siècles, et le sont toujours, à l'homophobie, à la transphobie et à d'autres formes d'intolérance et de discrimination, même au sein de leurs familles – y compris à la criminalisation, la marginalisation, l'exclusion sociale et la violence – en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre ».

La Suisse ne fait pas exception, bien au contraire, selon le rapport d'International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA) 2015, la Suisse se classe en 31e position parmi les 49 états européens.

Cela fait plusieurs années que la prévalence élevée des suicides chez les jeunes homosexuel-le-s a été relevée. En Suisse, une étude menée par l'Université de Zurich a révélé 5 fois plus de risques de suicide chez les jeunes hommes homosexuels et bisexuels et 2 à 4 fois plus chez les jeunes femmes homosexuelles que chez les jeunes hétérosexuel-le-s. Quant aux personnes transgenres, tous âges confondus, les études réalisées sur ce groupe de population révèlent des taux alarmants de tentatives de suicide, de l'ordre de 30 %. Un message clair de prévention et de sensibilisation doit être adressé à la population. Il a d'ailleurs déjà été relevé ici même que pour les jeunes l'école a un rôle important à jouer dans la transmission de ce message.

Une étude menée actuellement à l'Université de Genève par Mme Lorena Parini, montre qu'en Suisse près de 60 % des employé-e-s LGBTIQ (Lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres, Intersexes et Queer) n'osent toujours pas parler de leur vie privée au travail et ne font que partiellement ou pas du tout leur coming out au travail. Par ailleurs, les personnes transgenres perdent aujourd'hui en Suisse en moyenne une fois leur emploi en raison de leur transition de genre pendant leur carrière. Un message clair de l'employeur ou de l'employeuse est essentiel afin de permettre à ces personnes d'être pleinement intégrées et de pouvoir travailler dans un environnement sain et non-discriminant. L'Administration cantonale vaudoise (ACV) n'a pas, à notre connaissance, développé un message dans ce sens à l'attention de ses employé-e-s.

L'importance d'un langage inclusif afin de permettre aux personnes non seulement de se sentir concernées, mais également d'oser s'adresser aux services en question est essentiel. Les services et institutions prenant en charge les usagères et usagers (administration des impôts, police, CHUV, etc.) se doivent de transmettre un message non-discriminant. Ce dernier point est particulièrement important concernant les services de santé et d'aide en cas d'agression, tels le Centre LAVI, la PolCant, etc. Or, Les populations LGBTIQ, par leur orientation sexuelle minoritaire et/ou leur identité de genre atypique, sont plus souvent la cible de violences (sexuelles, domestiques, verbales, psychologiques, ...). On sait que près de 90 % des homosexuel-le-s victimes d'agression ne déposent pas plainte.

Le Conseil fédéral, dans sa réponse du 7 mars 2014 à l'interpellation Rossini « Egalité des chances en matière de santé pour les personnes LGBT », a renvoyé aux cantons pour la mise en oeuvre. À ce jour, au-delà du Checkpoint Vaud pour certaines prestations destinées aux hommes qui ont des relations avec des hommes ainsi qu'aux personnes transgenres et à leurs partenaires, les populations LGBTIQ vaudoises ne sont toujours pas spécifiquement prises en compte dans les programmes de prévention et de promotion de la santé (santé mentale y.c. suicide, santé sexuelle, dépendance, abus et violences y.c. au sein du couple).

Le 12 octobre 2010 le Grand Conseil adoptait le rapport du Conseil d'Etat sur le postulat Anne Papilloud et consorts "Homophobie : combattre cette forme de discrimination". Dans ce rapport il faisait état de mesures déjà entreprises par le Canton, notamment à travers Profa, ainsi que de sa conviction qu'il fallait laisser le temps à la société civile d'évoluer, suite aux mesures législatives prises tant au niveau national que cantonal.

En consultant le site de l'Etat de Vaud on peut trouver mention de la collaboration de Vaud et Genève afin de développer un concept de prévention de l'homophobie, avec le concours d'associations partenaires, et notamment de la désignation en 2010 d'une attachée aux questions d'homophobie et de diversité sexuelle afin de développer des actions de prévention en milieu scolaire sur cette thématique sensible.

On y trouve aussi sous le thème « égalité » « La société vaudoise, comme toutes les sociétés modernes, se caractérise par une grande diversité de population et de situations de vie. Cela doit être reflété dans tous les domaines et aux différents échelons de la société, y compris les plus élevés. C'est non seulement une question de

justice, mais un facteur de cohésion sociale et un enjeu économique, puisque les entreprises qui ont intégré cette dimension s'avèrent plus en phase avec leur clientèle.

Forte de ce constat et de cette richesse, l'Administration cantonale vaudoise s'efforce, tant au niveau de sa composition que de ses actions, de tenir compte de la diversité de la population. À cette fin, elle développe plus spécifiquement des activités dans les trois domaines suivants :

- égalité entre les femmes et les hommes
- intégration des personnes étrangères
- égalité pour les personnes handicapées. »

Force est de constater qu'il n'est nullement fait mention de la problématique de l'orientation sexuelle ou l'orientation de genre.

Au vu de ce qui précède, nous demandons au Conseil d'Etat, par le présent postulat, d'établir un rapport à l'attention du Grand Conseil reprenant les éléments suivants :

- *les mesures prises par le Conseil d'Etat en tant qu'employeur pour lutter contre toute forme de discriminations à l'encontre des personnes LGBTIQ au sein de l'administration cantonale ;*
- *les mesures prises par le Conseil d'Etat pour lutter contre toute forme de discriminations à l'encontre des personnes LGBTIQ en tant qu'usager-e-s de l'administration cantonale ;*
- *la façon dont il peut envisager la collaboration avec les associations représentant les personnes concernées pour mieux tenir compte des besoins spécifiques des personnes LGBTIQ ;*
- *enfin de façon plus générale, la politique du Conseil d'Etat en matière de lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'orientation de genre.*

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures

(Signé) Anne Papilloud, Matthieu Blanc, Gloria Capt, Jean-Luc Chollet, Martial de Montmollin, Manuel Donzé, Martine Meldem, Filip Uffer et 47 cosignataires

Rappel de l'interpellation

Une personne trans est une personne qui ne se reconnaît pas dans le sexe qui lui a été assigné à la naissance. La transition vers un autre genre est un processus long et éprouvant tant au niveau psychologique, social que physique. Vivre ce processus, tout en menant des études ou une carrière professionnelle, reste une source de vulnérabilité, malgré la plus grande reconnaissance sociale dont les personnes trans* jouissent aujourd'hui.*

En phase de transition, l'apparence physique et gestuelle de la personne n'est plus en conformité avec le genre qui lui a été attribué à la naissance. Son quotidien est donc fait de moments d'angoisse et de vulnérabilité face à l'ensemble de préjugés et de discriminations dont elle peut être victime. Cette situation, à long terme, a des impacts sur son moral et sa santé. La non-reconnaissance de son identité ressentie dans les relations sociales et avec l'administration est source de stress pour les personnes trans et a des effets négatifs sur leurs projets d'études et professionnels.*

C'est pourquoi les personnes trans demandent souvent dans un premier temps à leur lieu de formation ou de travail la possibilité de reconnaître leur nouveau prénom et genre dans les documents usuels (listes de classe, cartes d'étudiant-e-s ou de bibliothèque, adresse e-mail, carte de visite, etc.). Cette reconnaissance permet ainsi à la personne, avant d'avoir accès à ces changements officiels, de gagner en qualité de vie, d'éviter d'effectuer des coming-outs non choisis et surtout d'être considérée par l'identité de genre qu'elle reconnaît comme sienne.*

L'Etat de Vaud reconnaît le problème et émet des recommandations aux écoles quant à l'accompagnement de la transition de genre. En collaboration avec l'Association Agnodice, les jeunes en transition sont accompagné-e-s dans le cadre de la scolarité obligatoire. Le site de l'unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire du Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (SESAF) fournit un grand nombre de ressources bibliographiques et de bonnes pratiques sur son site internet, notamment une brochure intitulée « Elèves transgenres - Guide de bonnes pratiques lors d'une transition de genre dans un établissement scolaire et de formation » dans laquelle nous pouvons lire en page 19 : « Pour que le changement de genre à l'école apporte le soulagement attendu, encore faut-il que les systèmes administratifs ne viennent pas contredire publiquement son identité de genre. »

Cet accompagnement et cette recommandation sont à saluer et, à notre avis, à généraliser dans d'autres relations entre les citoyennes et citoyens et l'Etat, comme les rapports de travail et les lieux d'enseignement postobligatoire ou supérieur.

C'est la raison pour laquelle nous demandons au Conseil d'Etat :

- *Quelles sont les recommandations officielles quant à l'accompagnement des personnes trans* et la reconnaissance d'un nouveau prénom et genre dans les documents usuels concernant :*
 - *les rapports de travail dans l'administration publique ?*
 - *l'enseignement postobligatoire et supérieur ?*
- *Quelles pratiques effectives sont observées sur le terrain ?*

Souhaite développer.

(Signé) Carine Carvalho et 22 cosignataires

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT

Préambule

Le 10 mai 2016, la députée Anne Papilloud a déposé un postulat « Tous les genres sont bons, hors le genre ennuyeux » (16_POS_171) signé par l'ensemble des groupes politiques, lequel a été renvoyé en commission lors de cette même séance du Grand Conseil. La commission s'est réunie le 6 octobre 2016 et a recommandé au Grand Conseil de prendre en considération le postulat, lequel l'a donc renvoyé au Conseil d'Etat lors de sa séance du 20 décembre 2016.

Un groupe de travail, présidé par le BEFH, comportant des représentant-e-s d'un grand nombre de services et de départements, s'est réuni à quatre reprises. Étaient membres du GT :

- Bureau cantonal de médiation administrative (BCMA)
- Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)
- Département de la santé et de l'action sociale (DSAS)
- Direction de l'État civil / Service de la population (SPOP)
- Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO)
- Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)
- Police cantonale (PolCant)
- Secrétariat général du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH)
- Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS)

Par ailleurs, une séance entre le BEFH et les représentant-e-s d'associations et fondations concernées (Agnodice, Checkpoint Vaud, Lilith, LWork, PAV ainsi que Vogay) a également eu lieu.

Finalement des échanges plus spécifiques ont eu lieu entre le BEFH et les Directions générales de l'enseignement postobligatoire (DGEP) et de l'enseignement supérieur (DGES) au sujet de l'interpellation Carvalho.

1. Concepts de base

Avant d'aborder les questions formulées dans le postulat et l'interpellation, il est utile de rappeler quelques notions :

Pour revenir brièvement sur l'acronyme LGBTIQ utilisé dans le texte du postulat:

- L (lesbienne) G (gay) et B (bisexuel) sont en lien avec l'orientation sexuelle ;
- T (trans* [1]) est en lien avec l'identité de genre ;
- I (intersexuation) désigne la situation des personnes dont le corps possède des caractéristiques biologiques ne correspondant pas ou qu'en partie aux catégories employées généralement pour distinguer les corps « femelles » des corps « mâles » ;
- Q a deux significations possibles: « en questionnement » ou queer. En questionnement concernant donc tant la question de l'orientation sexuelle que celle de l'identité de genre. Queer est un positionnement, notamment social et politique, refusant la bipartition de la société en femme/homme, hétérosexuel-le/homosexuel-le, voyant les luttes comme inclusives contre toutes les formes d'oppressions.

Dans les instances internationales, on utilise de plus en plus, en anglais, l'acronyme « sogiesc » (sexual orientation, gender identity & expression, sexual characteristics) qui donne, en français, « osiegcs » (Orientation Sexuelle, Identité et Expression de Genre, Caractéristiques Sexuelles).

Par ailleurs, on parle de:

- cisgenre: personne dont l'identité de genre correspond au corps (au sens large) biologique.
- transgenre: personne ne reconnaissant pas d'adéquation entre son identité de genre et son corps (au sens large) biologique. Cette personne peut décider - ou non - d'entreprendre une transition, soit un changement - plus ou moins important - afin de faire rapprocher son identité de genre à son apparence physique, à son expression de genre et à son insertion sociale.

Le *coming out* est l'action volontaire de communiquer à des personnes choisies une orientation sexuelle non-exclusivement hétérosexuelle ou une identité non cisgenre. Elle se différencie de l'*outing* qui consiste à voir son orientation sexuelle ou son identité de genre divulguée publiquement.

On assiste de plus en plus à l'usage de la traduction anglaise du « diversity management » soit à la gestion ou politique de la diversité, tant au sein de l'administration cantonale vaudoise (ACV) qu'ailleurs. Pourtant, il n'existe pas de définition commune de ce que recouvre cette notion englobante de gestion ou de politique de la

diversité. Il peut ainsi recouvrir des notions très éclectiques comme égalité femmes/hommes, différences culturelles, apparence physique, situation de handicap, orientation sexuelle, etc. Il convient de relever que ce flou contribue à rendre invisible les relations d'inégalité. En effet, cette notion soit juxtapose soit amalgame des problématiques particulières sans permettre d'envisager, pour chacun d'elles, ses causes propres et ses solutions.

À titre d'exemple, on peut lire dans le Plan stratégique du CHUV (2019-2023) : « Lutter contre toutes les formes de discrimination et d'atteinte à la personnalité (sexisme, orientation sexuelle, identité de genre, racisme, appartenance culturelle et/ou religieuse...) ».

[1] L'astérisque a pour fonction de représenter l'inclusivité.

2. Situation actuelle en Suisse

2.1. Engagements de la Confédération sur le plan international

Sur le plan international, la Confédération s'est engagée par plusieurs conventions ou textes, lesquels prévoient spécifiquement une obligation positive d'agir en faveur des minorités et notamment concernant l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles :

- Recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des Ministres aux États membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du 31 mars 2010
- Déclaration d'intention de La Valette du 14 mai 2014

Par ailleurs, la Suisse a voté en faveur de plusieurs résolutions onusiennes traitant des Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre, notamment :

- Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 17 juillet 2011 : Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre (A/HRC/RES/17/19)
- Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 30 juin 2016 : Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (A/HRC/RES/32/2)

De plus, la Suisse fait partie des huit pays ayant proposé le 29 septembre 2017 conjointement la résolution qui condamne le recours à la peine de mort, notamment des personnes ayant des relations homosexuelles entre adultes consentants (A/HRC/36/L.6).

Pourtant, selon le rapport publié par l'International Lesbian and gay association (ILGA) – Europe chaque année, le rapport 2018 place la Suisse à la 22e place sur 49 pays. [1]

Finalement, dans son étude de juillet 2015 sur l'accès à la justice en cas de discrimination mandaté par le Conseil fédéral, le Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) constatait l'absence de moyens mis à disposition pour la thématique LGBTIQ et notamment l'absence de centre de consultation.

Depuis ce rapport, la situation n'a d'ailleurs que très peu évolué.

[1] Rainbow Europe: <https://www.ilga-europe.org/resources/rainbow-europe/rainbow-europe-2018>

Ranking: <https://rainbow-europe.org/country-ranking>

2.2. États des lieux au niveau national

Confédération

La Confédération n'a pas d'entité responsable des questions relatives aux personnes LGBTIQ, ni de poste dédié à cette problématique.

Cependant, il faut relever que régulièrement des objets sont déposés par les parlementaires à Berne, mais que rarement ces objets politiques aboutissent. Les objets politiques suivants sont en cours :

- Initiative parlementaire Groupe Vert' libéral (2013) : Mariage civil pour tous (13.468)
- Initiative parlementaire Reynard (2013) : Lutter contre les discriminations basées sur l'orientation sexuelle (13.407). Cette initiative a abouti à l'adoption par le Parlement d'une modification de l'article 261bis du code pénal et de l'article 171c du code pénal militaire sur la discrimination et l'incitation à la haine (le délai référendaire court jusqu'au 7 avril 2019)
- Interpellation Ruiz (2017) : Personnes intersexuées. Mise en œuvre de la protection des enfants, statistiques et information auprès du corps médical et des parents (17.4183)
- Postulat Ruiz (2017) : Introduction d'un troisième genre. Conséquences pour l'ordre juridique et pour Infostar (17.4185)
- Postulat Sibel (2017) : Inscription d'un troisième sexe à l'état-civil. Quelles conséquences? (17.4121)

- Postulat Mazzone (2018) : Personnes LGBTIQ en détention. Connaître la situation en vue de l'améliorer (18.3267)

Par ailleurs, le Conseil fédéral a élaboré une modification du code civil qu'il a envoyée en consultation le 23 mai 2018 selon laquelle les personnes transgenres ou intersexes pourraient faire modifier leur sexe et leur prénom à l'état civil sans obstacles administratifs. Pour les personnes intersexes, une procédure facilitée de rectification du sexe par les autorités d'état civil existe depuis février 2014.

Bâle-Ville

Une motion a été déposée le 18 janvier 2017 afin de demander un état de la situation et la création d'un poste afin de pouvoir s'adresser aux personnes concernées et impliquées, sensibiliser le public, répondre aux demandes de la population et de l'administration.

Berne (ville)

Une motion a été déposée en 2015 dont la réponse – notamment création d'un poste à 80% rattaché au Bureau de l'égalité de la ville – a été acceptée en novembre 2016. La personne est entrée en fonction au mois de juin 2018.

Genève (canton)

Poste à 20% rattaché au Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques consacré à la Prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Poste à 70% rattaché au Département de l'instruction publique, de la culture et du sport consacré à la lutte pour la promotion de l'égalité et prévention de l'homophobie et transphobie (et subvention de la Fédération genevoise des associations LGBT par un montant annuel de 75'000 francs).

Genève (ville)

Poste à 100% consacré à la Non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Zurich (ville)

Sans poste supplémentaire, mission confiée au Bureau de l'égalité (égalité en droit et en fait des personnes LGBTI).

3. Domaine d'action de l'Etat de Vaud

Actuellement, l'ancrage institutionnel au sein de l'ACV concernant les sujets LGBTIQ se trouve au sein de l'Unité PSPS, qui compte un poste de cheffe de projet « Respect de la diversité à l'école » à 40%, ce qui comprend, notamment, la question de la lutte contre l'homophobie et la transphobie.

De plus, en fonction des besoins identifiés, cette question est abordée ponctuellement par différents services, particulièrement sous l'angle de la promotion de la santé et des jeunes et de la prévention, notamment en ce qui concerne le suicide mais également en termes de santé sexuelle (DSAS).

Les domaines couverts par l'action de l'Etat en matière de prise en charge des besoins spécifiques de personnes LGBTIQ sont les suivants :

3.1. Action sociale et promotion de la santé

Concernant les programmes de santé publique, le DSAS collabore avec des institutions et associations actives dans le domaine de la promotion de la santé afin de répondre aux besoins de la population de manière générale et plus spécifiquement afin de réduire les inégalités en santé des personnes LGBTIQ.

Comme cité dans le postulat, en 2012, la création du centre de santé communautaire Checkpoint (géré par la Fondation PROFA) a été décidée afin prendre en charge la santé des hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, des personnes trans* et de leurs partenaires. Depuis, les prestations ont été renforcées et adaptées au plus près des besoins des personnes qui y recourent. En 2017, plus de 4'000 personnes ont pu rencontrer un-e professionnel-le du Check-Point et plus de 1'000 consultations médico-psycho-sociales ont été données.

Par ailleurs, afin de répondre aux problématiques rencontrées par les jeunes LGBTIQ, le DSAS a soutenu le développement des prestations psychosociales individuelles de l'Association VoGay afin de promouvoir la santé globale (psychique, sexuelle et sociale) des jeunes LGBTIQ ou en questionnement par rapport à leur orientation sexuelle et leur identité de genre. VoGay propose des espaces d'information, de parole et de support entre pairs visant à l'émancipation et l'autonomisation (empowerment) dans différentes villes du canton.

En parallèle, via VoGay, les prestations de sensibilisation et de formation des professionnel-le-s en contact avec les jeunes ont été renforcées afin de contribuer à l'amélioration de l'acceptation et de l'intégration de la diversité sexuelle et de genre dans les milieux scolaire, parascolaire et extra-scolaire. La collaboration avec l'association VoGay se poursuit pour offrir aux jeunes concerné-e-s une structure qui permette de répondre à leurs besoins. En 2017, plus de 400 jeunes ont sollicité les prestations de cette association.

Après plusieurs années d'un partenariat fructueux entre l'Unité PSPS et la Fondation Agnodice, l'Office du Médecin cantonal collabore depuis le 1^{er} janvier 2019 avec cette dernière et lui a confié la mission de faciliter l'accès des jeunes concernés à des services de qualité, de contribuer au soutien psychologique et social de ces jeunes et de leurs proches, de prévenir et de lutter contre l'exclusion sociales et/ou scolaire, la violence, la maltraitance et les vulnérabilités spécifiques et de répondre aux besoins et aux demandes des professionnel-le-s de la santé, de l'éducation et du social.

En ce qui concerne les enfants dont le genre n'est pas clair et dans le prolongement de la réponse donnée en 2013 à une question orale de M. le Député de Montmollin, le Conseil d'Etat rappelle que le CHUV accompagne les parents dans ces situations. Cet accompagnement se fait par l'intermédiaire d'un groupe de consultation multidisciplinaire des variations du développement sexuel (VDS). Depuis 2005, ce groupe est constitué de façon formelle et comprend les spécialistes suivants : spécialiste de la médecine périnatale, endocrinologue, généticienne, néonatalogue, chirurgien pédiatre, gynécologue, radiologue, psychiatre, et parfois éthicien-ne ou sociologue. La présence d'une infirmière ou infirmier participe également positivement à l'échange entre médecins et parents en apportant un regard extérieur et neutre. Toute décision de traitement (médical ou chirurgical) est prise au sein de ce groupe. Toutefois, si les parents désirent rencontrer moins d'intervenants ou que les membres de la consultation pensent qu'il est souhaitable d'offrir plus d'intimité aux parents ou aux patients, il arrive que l'accompagnement des parents se fasse par un-e seul-e ou un nombre réduit des membres du groupe de consultation multidisciplinaire des VDS (généralement endocrinologue, pédopsychiatre ou urologue pédiatre).

Depuis 1994, aucune intervention précoce (sur un nouveau-né ou un nourrisson) n'a été effectuée au CHUV. Les parents se sont ainsi toujours accordés à la proposition de ne pas intervenir chirurgicalement, à une exception près. Dans cette situation précise, les parents ont décidé de se rendre à Paris pour faire opérer leur nourrisson. Cependant, en cas de doute important (de la part du corps médical) ou de difficulté relationnelle avec les parents, la commission d'éthique hospitalière n'a pour l'heure jamais été consultée. Toutefois, la présence d'un.e éthicien.ne dans la consultation multidisciplinaire des VDS apporte un regard d'expert en la matière.

3.2. Prévention, sexualité et violence à l'encontre des personnes LGBTIQ

La Fondation PROFA propose à l'ensemble de la population des prestations de promotion de la santé et de prévention ainsi que des consultations médico-sociales. Ces prestations visent au développement de la qualité de la vie affective, relationnelle et sexuelle des hommes et des femmes du canton de Vaud, à tous les âges de la vie, sans discrimination de genre, d'identité et d'orientation sexuelles, en valorisant le respect de leur intégrité. PROFA a une approche holistique de la santé sexuelle dans toutes ses activités et prestations.

PROFA lutte contre l'homophobie et la transphobie (10% des personnes qui s'adressent à PROFA se déclarent non-hétérosexuelles). Les services de Consultation en santé sexuelle – Planning familial, du Conseil en périnatalité, du Centre de compétences en prévention VIH-IST et de la Consultation de couple – s'adressent aussi bien aux personnes hétérosexuelles qu'aux personnes des communautés LGBTIQ. Ces prestations sont délivrées dans les Centres PROFA du canton ainsi qu'au travers d'actions collectives basées sur les principes de la santé communautaire, que ce soit auprès de communautés migrantes, de jeunes lors de festivals et manifestations ou encore lors d'ateliers spécifiques. À chaque fois, les différents publics sont encouragés à avoir une attitude de communication positive envers autrui, quelle que soit son orientation sexuelle, le ou la partenaire, en soulignant l'importance du consentement et de respect dans toutes les dimensions de la vie relationnelle et sexuelle.

Également financé par le DSAS, le Centre LAVI offre information et soutien aux victimes d'infractions et à leurs proches. Il adopte une prise en charge des victimes d'infraction non différenciée quant à leur orientation sexuelle, tout en tenant compte des spécificités du contexte des personnes dites LGBTIQ. En cas de besoin, ces dernières sont orientées vers des thérapeutes ou avocat-e-s avec une sensibilité en la matière ou, cas échéant, vers les associations concernées (VoGay, Pôle Agression et Violence, Agnodice, etc.).

Enfin, les cours d'éducation sexuelle au sein des écoles se réfèrent aux Standards de l'OMS pour l'éducation sexuelle en Europe, dans une approche de coopération entre parents, enseignant-e-s et formateurs et formatrices en santé sexuelle et reproductive. Dès le plus jeune âge (3P soit 6-7 ans), les notions de respect de l'autre quel que soit son sexe, son origine, son orientation sexuelle, son identité de genre sont abordées sans discrimination. PROFA agit en concertation avec l'Unité PSPS sur un financement DSAS et DFJC.

3.3. Formation, éducation

Le DFJC a apporté un soutien aux familles arc-en-ciel en finançant la publication de la brochure rédigée et éditée par l'association des Familles arc-en-ciel (FAMARC) suite à la modification du droit de l'adoption (CC) entrée en vigueur à partir du 1er janvier 2018. Cette brochure a été largement diffusée (écoles, centres aérés, pédiatres, etc.).

Le DFJC, avec le CHUV, a financé l'étude *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 ?* ([Lucia S.](#), [Stadelmann S.](#), [Amiguet M.](#), [Ribeaud D.](#), [Bize R.](#), Lausanne: Institut universitaire de médecine sociale et préventive, 2017).

Des mesures visant à lutter contre l'homophobie en milieu scolaire ont été prises par le DFJC dès 2010, avec l'engagement d'une attachée aux questions d'homophobie et de diversité. Depuis, le poste est devenu un poste de cheffe de projet à 40% sur les questions de diversité à l'école, à l'Unité PSPS.

L'Unité PSPS a pour objectifs de :

- sensibiliser les enseignant-e-s et intervenant-e-s en milieu scolaire aux questions liées à la diversité et à la lutte contre les discriminations ;
- accompagner les projets au sein des établissements scolaires ;

- élaborer et mettre à disposition des outils théoriques et pratiques ;
- offrir aux élèves des cours d'éducation sexuelle inclusive des diversités (enseignement obligatoire et post-obligatoire) en adéquation avec les standards nationaux et internationaux (mandat donné par l'État de Vaud au Service d'éducation sexuelle de PROFA pour l'éducation, la promotion et la prévention en santé sexuelle) ;
- Par ailleurs, les projets *Harcèlement et violence en milieu scolaire* et *Diversité* sont menés en collaboration, les phénomènes de discriminations étant souvent présents dans les situations de harcèlement.

L'Unité PSPS collabore avec plusieurs partenaires associatifs sur cette thématique : l'association VoGay, l'association Lilith, la Fondation Agnodice. Elle collabore également avec la Fondation PROFA, dans le cadre du mandat donné par l'État de Vaud à cette institution.

La collaboration entre l'Unité PSPS et ces partenaires est instituée sous la forme d'un *Groupe de coordination Diversité de genre et d'orientation sexuelle*, qui a pour objectif l'échange et la coordination autour de projets et d'actions visant à sensibiliser aux diversités de genre et d'orientation sexuelle, à prévenir l'homophobie et à soutenir les élèves en questionnement ou LGBTIQ. Ce groupe fait suite au Groupe de travail Diversités de genre et d'orientation sexuelle – élèves LGBT, qui a conduit des formations en 2012 et rédigé le Mémento Digos (Diversité de genre et d'orientation sexuelle (DIGOS), [Mémento à l'usage des intervenant-e-s de l'école](#), novembre 2015). [1]

[1] Disponible en pdf : <https://www.vd.ch/themes/formation/sante-a-lecole/prestations/diversite/>

Différentes actions et projets en lien avec la diversité sexuelle et de genre ont été mis en œuvre ces dernières années au sein ou à l'intention des établissements scolaires obligatoires ou post-obligatoires, tels que :

a) Création ou mise à disposition d'outils de sensibilisation et d'outils pédagogiques

- *Concours d'affiches sur la thématique de l'homophobie*, organisé par l'association mosaic-info, les cantons de Vaud, Genève et l'ECAL. L'exposition Stop homophobie, créée avec les affiches lauréates, est mise gratuitement à disposition des établissements scolaires. (2011)
- *Concours de clips vidéo à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie*. Lancé par Mosaic-Info avec le soutien logistique et financier des cantons de Vaud et Genève. Les clips de ce concours sont mis à disposition sur le site mosaic-info. (2013)
- *Mémento Digos - Diversité de genre et d'orientation sexuelle*. Réalisé en étroite collaboration entre l'Unité PSPS et les organisations partenaires, le Mémento Digos a été distribué à l'ensemble des écoles (obligatoires, post-obligatoires et d'enseignement spécialisé). Il fournit des bases de connaissances et des ressources à chaque professionnel-le intervenant dans les établissements scolaires et de formation pour prévenir les violences basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. (2015)
- *Plateforme Mosaic-info.ch*. Afin de pérenniser l'existence de la plateforme mosaic-info, l'Unité PSPS du canton de Vaud a repris la gestion du site suite à la dissolution de l'association qui l'a créé. Le site internet mosaic-info.ch offre des outils d'information à l'attention des parents, des intervenant-e-s en milieu scolaire, des professionnel-le-s de la santé et des jeunes. Il répertorie un nombre important de ressources documentaires ou pédagogiques, d'articles scientifiques, d'émissions de radio ou de télévision, de visuels, de vidéos, etc. (2016)
- *Mosaïque-lecture*. En collaboration avec Jeunesse et médias.AROLE et le Département de l'instruction publique du canton de Genève, l'Unité PSPS a créé un projet de sensibilisation à la diversité par les livres pour les classes du cycle 1 (1^{ère} à la 4^e année). La sélection de ces 24 ouvrages de littérature jeunesse est mise à disposition des établissements scolaires. Elle propose des ouvrages permettant d'aborder la diversité avec les élèves, de manière large, afin de favoriser l'ouverture aux autres, la tolérance et le respect. (2017)
- *Bibliographie sélective Respectons nos diversités !* En collaboration avec la bibliothèque publique et scolaire de Renens, l'Unité PSPS a créé une bibliographie proposant plus de 300 documents sur les

thématiques de la diversité pour les trois cycles de la scolarité obligatoire (élèves de la 1^{ère} à la 11^e année). La bibliographie a été adressée à l'ensemble des bibliothèques scolaires vaudoises. (2017)

- *Guide de bonnes pratiques – élèves transgenres*. Réalisé par la Fondation Agnodice, avec la collaboration de l'Unité PSPS, le *Guide de bonnes pratiques* a été distribué à l'ensemble des écoles (obligatoires, post-obligatoires et d'enseignement spécialisé). Il propose des clés de compréhension et des lignes de bonnes pratiques visant à assurer aux élèves transgenres un environnement scolaire sûr et accueillant la diversité de genre. Le flyer *Accueil trans** du Checkpoint, concernant la prise en charge des jeunes du post-obligatoire a également été mis à disposition de l'ensemble des infirmiers et infirmières du post-obligatoires. (2017)
- *Familles arc-en-ciel*. Editée par l'Association faitière Familles arc-en-ciel en collaboration avec le Service de la protection de la jeunesse (SPJ), la brochure Familles arc-en-ciel a été adressée à l'ensemble des écoles (obligatoires, post-obligatoires et d'enseignement spécialisé). Elle vise à mieux faire connaître la réalité des enfants et parents vivant dans les familles homoparentales et transparentales et les changements liés à l'entrée en vigueur du nouveau droit de l'adoption. (2018)

b) Sensibilisation des professionnel-le-s des écoles

- *Journées de formation sur la thématique de la diversité de genre et d'orientation sexuelle*. L'Unité PSPS organise ces journées de formation pour l'ensemble des équipes de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire des établissements scolaires obligatoires et postobligatoires vaudois, soit plus de 500 professionnel-le-s de l'enseignement et de la santé - médecins scolaires, infirmiers et infirmières scolaires, médiateurs et médiatrices scolaires, délégué-e-s PSPS. (2012)
- *17 mai : 17 projets contre l'homophobie et la transphobie*. En collaboration avec Genève, organisation d'un événement intercantonal à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. L'événement a pour objectifs de poursuivre la sensibilisation des équipes PSPS à la thématique de la diversité d'orientation sexuelle et de genre, d'informer et sensibiliser le corps enseignant, d'offrir une visibilité et de valoriser les projets menés dans les écoles et de permettre l'échange de pratiques. (2017)
- Dans chaque établissement, les équipes PSPS mettent en œuvre de nombreux projets en lien avec la santé des élèves. Parmi ceux-ci, plusieurs projets sont menés sur la thématique du respect de la diversité et de la lutte contre les discriminations homophobes et transphobes. Ces projets se réalisent à l'interne des établissements et mobilisent l'entier ou une partie du corps enseignant (formations lors de journées pédagogiques ou en conférence des maîtres par exemple) ainsi que les élèves (expositions, théâtre participatif, projets artistiques, etc.).

c) Appui aux établissements pour des situations d'élèves LGBTIQ

Les directions d'établissements bénéficient du soutien de l'Unité PSPS et des partenaires pour des questions en lien avec des élèves LGBTIQ. En particulier pour les élèves trans* désirant faire leur coming out, un accompagnement est assuré et un changement de prénom du dossier administratif de l'élève est possible pour la DGEO (en cours pour la DGEP).

Dans le domaine de l'enseignement post-obligatoire, la DGEP ne possède pas de directives spécifiques concernant l'accompagnement des personnes trans*, que ce soit au niveau de l'accompagnement pédagogique et/ou socio-éducatif ou en matière de gestion administrative.

Cependant, il s'agit assurément d'une thématique à laquelle la DGEP est particulièrement sensible eu égard à son acuité croissante et à la nécessité d'y apporter des réponses adéquates.

Ainsi, avec l'appui de l'Unité PSPS, de nombreuses actions - décrites au chapitre 3.2.2.1 ci-avant - ont été mises en place afin de sensibiliser les établissements du secondaire II, tant les gymnases que les écoles professionnelles, à cette thématique.

En particulier, le *Guide de bonnes pratiques-élèves transgenres* a été distribué aux établissements de l'enseignement postobligatoire. D'autres campagnes de prévention et de sensibilisation ont reçu un accueil favorable des directions et du personnel de ces établissements.

Même si l'on peut relever que les cas concrets demeurent relativement rares, la plupart des établissements de l'enseignement postobligatoire a été amenée à gérer des situations concernant des personnes trans*. Chaque situation a été abordée de manière spécifique dès lors que chaque cas rencontré diffère et que le besoin d'accompagnement varie d'un individu à un autre, selon l'étape du processus à laquelle se trouve la personne concernée.

De manière générale, et avec l'accord des intéressé-e-s, des accompagnements ont été mis en place, par les divers établissements, sur les points suivants :

- Accompagnement personnalisé durant la démarche en créant des contacts avec des partenaires dédiés à cette thématique, par exemple Agnodice via l'unité PSPS ;
- Accompagnement et collaboration entre la personne concernée et la Direction ou autre collaborateur et collaboratrice de l'établissement ;
- Accompagnement administratif en permettant à la personne concernée de faire usage, dans les limites du cadre légal, de l'utilisation du prénom de remplacement choisi (modification du prénom dans les bases de données du réseau informatique pédagogique, en particulier en ce qui concerne les adresses Educanet et adresse email) ;
- Mise en place de toutes les mesures envisageables par l'établissement scolaire afin de permettre à la personne concernée de poursuivre sa formation de manière sereine (par exemple, utilisation de vestiaire individuel).

S'agissant des titres, la pratique du DFJC et, partant, de la DGEP, est constante et uniforme en ce sens que des attestations mentionnant notamment le nouveau prénom de la personne et les adaptations nécessaires sont effectuées (p. ex. CFC de laborantine en CFC de laborantin).

Concernant les actions futures, la DGEP - consciente que d'autres mesures méritent d'être identifiées et déployées – continue de favoriser la prévention et la sensibilisation contre toute forme de discriminations à l'encontre des personnes trans*.

Les Hautes Écoles (HE), pour les documents internes, adaptent leur correspondance au prénom d'usage. Concernant les documents officiels, ce sont les données de l'état civil qui sont utilisées. Toutefois, les HE n'ont à ce jour pas édité de recommandation officielle spécifique quant à l'accompagnement des personnes trans* et la reconnaissance d'un nouveau prénom et genre dans les documents usuels.

L'université de Lausanne (UNIL) et la Haute Ecole de travail social et de la santé Vaud (EESP) ont pris des mesures spécifiques sur cette thématique :

- À l'UNIL, le prénom choisi est utilisé pour les instruments et documents d'usage propre à l'institution (carte UNIL, courriel, bacs à courrier, planning, etc.). L'institution apporte de plus son soutien et propose un accompagnement tant aux personnes en transition qu'aux collègues direct-e-s. Pour les étudiant-e-s, l'UNIL accepte l'anticipation du changement de prénom sur la base d'un certificat médical confirmant qu'une transition est en cours.
- Il convient de souligner que l'UNIL souhaite étendre le périmètre d'action futur du Bureau de l'égalité des chances (BEC) au-delà de la seule question de l'égalité entre hommes et femmes et mieux prendre en compte les autres formes de discrimination que celle sur le sexe.
- L'UNIL offre à ses diplômé-e-s une prestation permettant la réimpression des diplômes, ceci pour toute personne diplômée. Il est cependant inscrit que cette réimpression est effectuée à la demande de la personne. Les diplômé-e-s trans* peuvent également bénéficier de cette prestation.

- À l'EESP, le langage épïcène est recommandé pour toutes les communications écrites. De plus, les étudiant-e-s peuvent introduire eux-mêmes leur nom et prénom souhaité ou « usuel » dans l'outil de gestion des études, qui sera utilisé pour toute communication hormis les documents officiels.
- L'EESP utilise un pictogramme qui inclut les personnes transgenres et intersexes.

De manière générale, chaque demande est traitée de manière spécifique, de par leur nombre restreint.

Par la nature de ses thématiques d'enseignement, l'engagement de l'EESP sur les questions de l'identité de genre est non seulement présent au niveau organisationnel/administratif, mais également au niveau académique. L'institution participe ainsi d'une pratique inclusive à l'égard des personnes concernées.

La HEP pour sa part a été confrontée à la demande d'un collaborateur de son souhait de changer de genre. Le Comité de direction et l'Unité des ressources humaines ont accompagné cette personne dans sa démarche en veillant à assurer une communication sensible et claire autour d'elle, en s'appuyant sur des organismes spécialisés externes et en maintenant des échanges constants avec la personne concernée. Le processus s'est bien déroulé.

La Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (HEIG-VD) mène diverses actions ponctuelles (soirées, conférences, projets de recherche) sur ce thème.

3.4. *L'Etat employeur*

En sa qualité d'employeur, l'Etat de Vaud se veut exemplaire, ce d'autant qu'il est le plus important du canton. Selon l'article 5 de la LPers, la politique du personnel a notamment pour but de créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents, promouvoir une formation continue, développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité. Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. De manière générale, l'Etat entend ainsi lutter contre toute forme de discrimination, que ce soit à l'embauche ou dans les relations de travail.

A ce stade, aucune mesure spécifique n'a certes été formalisée concernant les seules personnes LGBTIQ.

En revanche, l'administration cantonale a mis en place différentes mesures visant à protéger les collaborateurs et les collaboratrices de toute discrimination dans le cadre des relations de travail.

A cet égard, on rappelle en particulier l'existence du Groupe Impact, une entité indépendante, rattachée administrativement à la Chancellerie d'Etat et chargée de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail. Le Groupe Impact concrétise la volonté du Conseil d'Etat de prévenir et de combattre toute forme de difficultés relationnelles importantes entre collaborateurs, et, en particulier, le harcèlement. Il peut être sollicité directement par les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat de Vaud ainsi que les personnes travaillant auprès de fondations et institutions parapubliques. Ses interventions dépendent de la demande de la personne requérante et des particularités de la situation.

Afin de prévenir les discriminations, l'Etat employeur a également décidé de cibler ses actions prioritaires sur la formation des cadres et des fonctions d'encadrement, notamment pour promouvoir une culture de travail inclusive et un soutien à la gestion de la diversité. Ces mesures liées à la formation du personnel sont évoquées plus précisément au point 6.5 du présent rapport.

4. La société civile

Le tissu associatif vaudois qui se consacre à la défense des personnes LGBTIQ est composé des organisations suivantes :

- **Fondation Agnodice** dont la mission est de promouvoir en Suisse une société considérant les variations de l'identité de genre et du développement sexuel comme une richesse relevant de la diversité humaine, avec une attention particulière aux jeunes concerné-e-s par la question trans* de moins de 16 ans.
- **Lilith** est une association de femmes homosexuelles offrant une structure, un soutien et des informations pour les lesbiennes.
- **Lwork** est un réseau professionnel suisse de femmes homosexuelles.
- **NetWork Lausanne** est l'antenne romande de l'association suisse des dirigeants homosexuels, des chefs d'entreprise, cadres, artistes et indépendants.
- **PAV** (Pôle agression et violence) est une association vaudoise d'aide et de soutien aux personnes victimes de violence.
- **PlanQueer** est le cercle des étudiant-e-lesbigaytrans des hautes écoles vaudoises.
- **Transgender Network Switzerland** (TGNS) est l'association suisse des personnes trans*, transsexuelles ou transidentitaire.
- **VoGay** est l'association vaudoise pour la diversité sexuelle et de genre.

Plusieurs prestations rendues à la population concernée le sont au travers de ces associations, avec pour certains aspects un soutien financier de l'État ou un partenariat avec des services de l'administration cantonale (notamment la Direction générale de la santé, la Direction générale de la cohésion sociale et le Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation).

Ainsi, plusieurs associations assurent un important travail de formation et d'information, par exemple dans les écoles (VoGay, Agnodice notamment) ou dans le monde du travail (LWork, NetWork par Pride at Work) public comme privé. D'autres associations prennent en charge les personnes victimes de violence physique, psychique ou symbolique (essentiellement le PAV, mais également VoGay, Lilith et CheckPoint trans*).

Les demandes exprimées par les associations dans le cadre de la consultation relative à ce postulat sont les suivantes :

- Organiser, rendre visible et communiquer sur des actions inclusives.
- Rendre inclusifs les questionnaires/formulaires, notamment par la présence d'une case indiquant le genre social souhaité.
- Permettre à la population de comprendre la réalité des personnes LGBTIQ par des séquences de formation et de sensibilisation du personnel de l'administration.
- Disposer pour les questions LGBTIQ d'une porte d'entrée unique à l'administration, par la désignation d'une personne en charge de ce dossier ; celle favoriserait une meilleure coordination, tant pour la population en générale que pour les associations.

5. Objets politiques vaudois

Précédemment, deux objets proches ont déjà été déposés au Grand Conseil :

- Postulat Anne Papilloud et consorts - Homophobie : combattre cette forme de discrimination (09_POS_133) - traité
- Interpellation Martial de Montmollin - Les trans, ces inconnu-e-s de l'administration cantonale (12_INT_034) - traité

Après le dépôt du présent postulat, trois autres objets ont été déposés :

- Postulat Clément « Un refuge pour sauver des vies » (17_POS_247) – en cours
- Interpellation Porchet « Comment se portent les jeunes LGBT vaudois ? » (17_INT_079) – en cours
- Interpellation Carine Carvalho et consorts – Reconnaissance de son identité de genre dans les relations professionnelles et d'études (18_INT_093) - intégrée au Rapport du CE en réponse au présent postulat

6. Actions complémentaires prévues pour la législature 2017-2022

6.1. Prévention et santé

- PROFA: organisation d'"ateliers de transmission de savoir par les pairs" avec comme objectif de co-construire avec les associations concernées une consultation de couple et de sexologie pour les couples et les personnes LGBT.
- PROFA- CSP: campagne de communication, pour améliorer la visibilité de la prestation "consultation de couple" comprenant des visuels de couples homosexuels (www.problemedecouple.ch).
- Centre MalleyPrairie (CMP): en 2019, refonte de la ligne graphique, du site Internet et de la communication externe avec prise en compte de la population LGBT.
- Renforcement des prestations de VoGay à destination des jeunes et ouverture à Lausanne d'une permanence de soutien et de conseil. Cet accueil de jour encadré par des professionnel-le-s dans un espace sécurisé permet d'offrir un suivi aux personnes concerné-e-s, des solutions et des bonnes pratiques adaptées à leurs besoins, ainsi qu'un monitoring. Ce dernier réalisé par VoGay permet de transmettre les informations pertinentes à la Direction générale de la santé afin de pouvoir adapter les prestations aux besoins.

6.2. Santé en milieu hospitalier

- Communiquer sur les ressources internes (lieux d'écoute) à disposition du personnel et des patient-e-s du CHUV, respectivement l'Espace Collaborateurs et l'Espace Patients & Proches.
- Rencontrer les associations concernées, en particulier VoGay et Checkpoint Vaud ainsi que l'unité PPS dans la perspective d'étudier la mise sur pied de sessions de sensibilisation sur la thématique LGBTIQ+, prioritairement du personnel soignant, du personnel d'accueil et des responsables ressources humaines.
- Développer une interface entre les associations concernées et ces deux Espaces.
- Organiser en mai 2021 un événement à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai).

6.3. Formation et éducation

- Sensibilisation des équipes PSPS et enseignant-e-s : des journées de sensibilisation pour l'ensemble des équipes PSPS sur les thématiques de la diversité d'orientation affective et sexuelle et de la diversité de genre seront reconduites sur le modèle des journées de 2012.
- Réalisation d'un protocole d'intervention face au harcèlement, qui inclut la compréhension des dynamiques de discriminations qui peuvent être à l'origine de certaines situations de harcèlement.
- Poursuite des projets PSPS au sein des écoles sur le respect des diversités.
- Gestion de la plateforme site mosaic-info.ch.

6.4. Sécurité, violence homophobes

- La Police cantonale est attentive à ce que ses collaborateurs et collaboratrices soient sensibilisé-e-s aux interventions impliquant des personnes LGBT. Ces sensibilisations et formations seront mises sur pied en collaboration avec les associations concernées :
 - Dans le cadre du cours pour officiers de police (CAS CEP) en février 2019.
 - Dans le cadre du cours pour jeunes collaborateurs et collaboratrices (dans leurs premières années d'activité). La préparation de cette sensibilisation est en cours mais sera effective en 2019 à l'image de ce que fait déjà la police de Lausanne.
 - Lors de la formation des aspirants policiers et policières et gendarmes à Savatan dans le cadre des cours donnés par la psychologue et les responsables en éthique et droits de l'homme, avec exemples concrets (théorie) et pratique (mise en situation/exercice mettant en scène des personnes de couleur, de confession différente).

6.5. Administration cantonale

- Afin de prévenir les discriminations, l'État employeur a décidé de cibler des actions prioritaires pour les cadres, la fonction d'encadrement occupant un rôle déterminant dans la gestion des relations entre les collaborateurs et collaboratrices. Dans un cursus de formation, destiné dans un premier temps à tous les nouveaux cadres de l'ACV, il est prévu que le SPEV et le CEP collaborent à l'intégration d'une intervention permettant de promouvoir une culture inclusive. Ce programme de formation sera mis en œuvre et complété par un dispositif destiné à l'ensemble des cadres de l'ACV dès 2019. Cette action sera suivie par d'autres réflexions, menées en collaboration avec les services, afin de soutenir une gestion de la diversité.

7. Synthèse et conclusion

L'analyse des actions déployées par le Canton à l'intention des personnes LGBTIQ recouvre des domaines très divers comme l'action sociale, la prévention, la sexualité, la violence, la formation et l'Etat employeur.

Comme exposé dans les pages précédentes, de nombreuses actions ont été entreprises par les différents départements concernés. Chacun des services a mis en œuvre un ensemble de mesures relevant de son champ de compétences propres. On relèvera l'importance, pour une partie des actions déployées, de la collaboration avec les associations et de la nécessité d'un soutien de celles-ci par l'État.

Dès lors, à ce stade, le Conseil d'Etat considère qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres actions. Il apparaît que les diverses entités étatiques sont en mesure d'apporter des réponses adéquates aux situations qu'elles rencontrent dans la pratique. Cela implique un travail général de sensibilisation des collaboratrices et des collaborateurs à la gestion de la diversité, dont il est tenu compte en particulier dans les formations des cadres de l'ACV.

Réponse au postulat Anne Papilloud et consorts – « Tous les genres sont bons, hors le genre ennuyeux » Voltaire (16_POS_171)

Le Conseil d'Etat précise pour la forme que le rapport qui précède tient lieu de rapport et réponse au postulat Anne Papilloud et consorts – « Tous les genres sont bons, hors le genre ennuyeux » Voltaire (16_POS_171).

Réponse à l'interpellation Carine Carvalho et consorts – Reconnaissance de son identité de genre dans les relations professionnelles et d'études (18_INT_093)

Le Conseil d'Etat précise que le rapport qui précède tient également lieu de réponse à l'interpellation Carine Carvalho et consorts – Reconnaissance de son identité de genre dans les relations professionnelles et d'études (18_INT_093), le contenu de ce rapport lui paraissant répondre de manière complète aux questions posées par l'interpellatrice.

Conclusion

Fondé sur ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil :

- d'approuver le rapport au postulat Anne Papilloud et consorts – « Tous les genres sont bons, hors le genre ennuyeux » Voltaire (16_POS_171).

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 8 mai 2019.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean