

Réponse au postulat du groupe PSIG intitulé « Pour la prise en compte des couples LGBTIQ et des familles arc-en-ciel à Morges »

N° DE RAPPORT : 37/10.23



DIRECTION : Municipalité en corps

PRÉAVIS PRÉSENTÉ AU CONSEIL COMMUNAL EN SÉANCE DU : mercredi 4 octobre 2023

PREMIÈRE SÉANCE DE COMMISSION : mardi 31 octobre 2023 à 18 h 30 / Salle Henri-Perregaux, Hôtel de Ville

DEMANDE DE DÉTERMINATION DE LA COMMISSION DES FINANCES : non

TABLE DES MATIÈRES

1	OBJET DU PRÉAVIS	3
2	PRÉAMBULE	3
2.1	Cadre légal.....	3
2.1.1	<i>Droits des familles arc-en-ciel</i>	3
2.1.2	<i>Inscription dans le registre de l'état-civil</i>	3
2.2	Le contexte du Canton de Vaud.....	4
3	ÉTAT DE SITUATION	5
3.1	Mesures déjà mises en œuvre	5
3.1.1	<i>Membre de l'association Vogay</i>	5
3.1.2	<i>Protection de l'intégrité personnelle</i>	5
3.2	Enquête auprès du personnel communal	5
4	OBJECTIFS	6
4.1	Utilisation du langage inclusif et harmonisation en matière de communication inclusive	6
4.2	Mise en place de formations.....	7
4.3	Mise à disposition de matériel d'information et de sensibilisation	7
5	ASPECTS FINANCIERS	8
5.1	Coûts et recettes du projet	8
6	CONCLUSION.....	8

GLOSSAIRE

LGBTIQ	Lesbiennes, gays, bisexuels, intersexes et queer
--------	--

Familles arc-en-ciel	Famille dans laquelle un parent, au moins, se définit comme homosexuel, lesbienne, bisexuel.le ou trans
----------------------	---

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1 OBJET DU PRÉAVIS

En séance du 1^{er} septembre 2021, Mme Camille Robert, Conseillère communale, a déposé pour le groupe PSIG un postulat intitulé « Pour la prise en compte des couples LGBTIQ et des familles arc-en-ciel à Morges ». Ce postulat demande à la Municipalité de :

- soumettre au Conseil communal une proposition d'utilisation du langage inclusif dans ses formulaires administratifs et correspondances officielles, par exemple, en abandonnant l'utilisation exclusive des catégories binaires « masculin » et « féminin » ;
- soumettre au Conseil communal une proposition de mesures d'harmonisation en matière de communication inclusive de manière transversale pour tous les services de la Ville, afin que chaque personne, enfant ou adulte, soit reconnu dans ses différentes compositions familiales et identités de genre ;
- étudier l'opportunité de mener une enquête auprès de ses employé·es des domaines de l'administration, de l'éducation et du social pour connaître leurs expériences et leurs besoins en outils et en formation pour une meilleure prise en compte des personnes LGBTIQ et des familles arc-en-ciel dans leurs pratiques.

Le présent rapport présente les démarches et objectifs mis en place à ce jour par la Municipalité en matière de prise en compte des couples LGBTIQ et des familles arc-en-ciel.

2 PRÉAMBULE

2.1 Cadre légal

2.1.1 Droits des familles arc-en-ciel

Concernant les familles arc-en-ciel, c'est-à-dire les familles dans lesquelles un parent, au moins, se définit comme homosexuel, lesbienne, bisexuel·le ou trans, plusieurs bases légales sont entrées en vigueur ces dernières années.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2018, l'adoption de l'enfant de la ou du partenaire est ouverte aux couples de même sexe partenariés, mariés ou formant de fait une communauté de vie.

Ensuite, le 26 septembre 2021, le peuple suisse a accepté le mariage pour tous, permettant ainsi aux personnes de même sexe de se marier civilement en Suisse. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition a eu lieu le 1^{er} juillet 2022. Depuis cette date, les couples mariés de même sexe peuvent également adopter ensemble un enfant.

Ces étapes ont permis de faire avancer la reconnaissance juridique des réalités des familles arc-en-ciel en Suisse. Elles donnent des signes favorables à une meilleure inclusion des personnes LGBTIQ.

2.1.2 Inscription dans le registre de l'état-civil

L'inscription du sexe dans le registre de l'état civil a un impact considérable sur le droit suisse dans son ensemble : de nombreuses normes juridiques de tous niveaux se réfèrent aujourd'hui au sexe et rattachent des conséquences juridiques au sexe officiel inscrit à l'état civil pour la personne concernée.

Au niveau de l'état-civil, le droit suisse ne reconnaît que deux sexes au niveau légal : femme et homme. Toute personne est donc obligée d'être inscrite sous une de ces deux catégories.

En 2019, l'Assemblée fédérale a validé la modification du code civil suisse, permettant aux personnes transgenres ou présentant une variation du développement sexuel de modifier l'inscription de leur sexe et de leur prénom sans complications bureaucratiques, en faisant une déclaration à cet effet devant l'officier de l'état civil. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, toute personne concernée peut demander la modification du sexe inscrit à l'état civil au moyen d'une déclaration correspondante remise en personne à l'office de l'état civil (art. 30b CC). Cependant, conformément au principe de la binarité des sexes, le choix reste ici aussi limité aux catégories « masculin » et « féminin ». Le Conseil fédéral et le Parlement n'ont pas donné de suite favorable à l'enregistrement d'une troisième catégorie de sexe ou de supprimer toute mention officielle du sexe ; ils ont ainsi confirmé jusqu'à nouvel avis le principe de la binarité des sexes pour le registre de l'état-civil¹.

Depuis quelques années, le débat sur le maintien ou l'abandon du principe de la binarité des sexes a pris de l'ampleur en Suisse, mais en particulier à l'étranger. En l'espèce, quelques États ont franchi le pas : l'Allemagne et l'Autriche, par exemple, ont introduit, à la suite d'un arrêt de principe de leur cour constitutionnelle respective, de nouvelles catégories sexuelles ou la possibilité de renoncer à l'enregistrement du sexe. Ce débat est actuellement en cours dans divers autres États. Cela dit, dans la très grande majorité des législations nationales, aucune démarche dans ce sens n'a pour l'instant été engagée.²

Pour sortir du modèle de la binarité des sexes, plusieurs conditions techniques (au niveau des registres) et juridiques devraient être réunies. Au niveau communal, les registres se basent sur le registre central Infostar, lequel constitue la pièce maîtresse de tous les registres suisses. Tout changement devrait premièrement provenir de sa part.

Le Conseil fédéral indique finalement que la binarité des sexes, autour de laquelle se construit l'ordre juridique, peut poser problème à plus d'un titre aux personnes qui ne s'identifient pas à l'un des sexes traditionnellement connus. S'il est en principe concevable d'abandonner la binarité des sexes à l'état civil, à l'analyse, il apparaît néanmoins qu'au regard du droit en vigueur, l'abandon de cette binarité déborderait largement la question des possibilités d'inscription aux registres de personnes et poserait quantité de difficultés.³

2.2 Le contexte du Canton de Vaud

Le Canton de Vaud a récemment développé une politique inclusive : au printemps 2022, un poste de déléguée cantonale pour les questions LGBTIQ+ a été créé, visant à favoriser l'inclusion des personnes LGBTIQ+ au sein de l'administration, et plus largement, dans l'ensemble de la société. La mission de la déléguée est d'élaborer un plan d'action, socle permettant de développer une politique publique dans ce domaine. Pour cela, un inventaire des mesures prises au sein des communes, à l'Etat de Vaud et dans le monde associatif est en cours de réalisation et permettra une analyse des diverses pratiques, en Suisse et à l'étranger. Le rôle de la déléguée est d'assurer une coordination entre le monde associatif, politique et la société civile. À cet égard, le développement local de politiques inclusives fera écho aux actions cantonales qui, en retour, pourront jouer un rôle de soutien et d'accompagnement.

¹ Conseil fédéral, Introduction d'un troisième sexe ou abandon de la mention du sexe dans le registre de l'état civil – Conditions et conséquences pour l'ordre juridique, Rapport du Conseil fédéral en réponse aux postulats 17.4121 Arslan du 13.12.2017 et 17.4185 Ruiz du 14.12.2017, 21.12.2022, p. 5.

² Idem, p. 7.

³ Idem, p. 16.

3 ÉTAT DE SITUATION

3.1 Mesures déjà mises en œuvre

3.1.1 Membre de l'association Vogay

Dans le cadre de ses activités et de ses compétences, la Municipalité veille systématiquement à prendre en compte les besoins des couples LGBTIQ et familles arc-en-ciel. Elle est membre de l'association Vogay, qui défend les intérêts de toute la communauté LGBT, sans discrimination aucune. Elle s'associe chaque année à la journée de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, qui se tient le 17 mai. À cette occasion, la Ville installe le drapeau représentant la cause LGBTIQ sur la tourelle de l'Hôtel de Ville et communique sur leur démarche via ses canaux usuels de communication, notamment sur les réseaux sociaux.

Dans le cadre de ce partenariat, elle met également à disposition des brochures et flyers au sein de ses différents guichets d'accueil, se tient régulièrement à jour sur cette thématique et informe son personnel sur les possibilités de formations.

3.1.2 Protection de l'intégrité personnelle

En tant qu'employeur, la Ville ne tolère aucune discrimination à l'embauche et sensibilise d'ores et déjà les recruteur·rices à ce sujet. La Municipalité a d'ailleurs validé l'usage de l'astérisque dans la publication de ses offres d'emploi, afin d'inclure les personnes transgenres ou non-binaires, ne se reconnaissant ni dans le genre féminin, ni dans le genre masculin. Cette mesure est mise en place progressivement ; cette année, toutes les offres d'emploi pour des places d'apprentissage ont ainsi été rédigées selon cette forme.

Dans le cadre de sa politique de protection de l'intégrité physique et personnelle, la Municipalité veille à la protection de chacun·e de ses collaborateur·rices et s'assure qu'ils ne souffrent d'aucune discrimination, que ce soit pour des raisons liées à leur genre, orientation sexuelle ou tout autre type de discrimination.

3.2 Enquête auprès du personnel communal

Parmi les demandes de la postulante se trouvait l'opportunité de mener une enquête auprès des collaborateur·rices de la Ville, afin de connaître leurs expériences et leurs besoins en outils et en formation dans ce domaine.

Un sondage a ainsi été mené durant l'été 2023. Il s'est adressé au personnel qui entre directement en contact avec la population, en particulier les employé·es travaillant dans :

- les guichets d'accueil ;
- les lieux d'accueil de jour et de restauration scolaire ;
- la Bibliothèque ;
- Espace Couvaloup ;
- le Service des ressources humaines.

Les questions adressées dans cette enquête visaient à connaître les expériences du personnel et à mieux comprendre leurs besoins pour assurer l'accueil des personnes LGBTIQ et des familles arc-en-ciel, notamment en formation. Le questionnaire a été rédigé de concert avec les Associations Vogay et Familles Arc-en-ciel, actives dans la défense des intérêts de toute la communauté LGBTIQ.

Environ deux tiers des personnes sondées ont répondu au questionnaire, soit 55 personnes. Elles proviennent de tous les services consultés. Nous pouvons ainsi constater un intérêt de la part de notre personnel sur cette thématique et s'appuyer sur les résultats principaux suivants.

Plus de la moitié des répondant·es ont répondu qu'ils avaient déjà été concernés, dans le cadre de leur activité personnelle, par la thématique LGBTIQ ou des familles arc-en-ciel. À l'inverse, seuls 13 % ont dû entreprendre des démarches particulières, afin de répondre aux besoins de ces personnes.

En termes de formation, plus de la moitié des sondé·es ont indiqué être intéressé·es à suivre une formation professionnelle en lien avec la thématique de l'accueil des personnes LGBTIQ et/ou des familles arc-en-ciel.

Vu les résultats obtenus, trois tendances peuvent être dessinées :

- 1) intérêt pour de la formation ;
- 2) volonté de traiter tout le monde de manière égale, sans créer de distinction pour des raisons d'orientation sexuelle ou de genre ;
- 3) les secteurs liés à des politiques sociales ou d'accueil de l'enfant sont plus impactés et concernés par la thématique et formulent des besoins plus précis en termes de mesures à mettre en place et formations.

Sur la base de ces éléments, la Municipalité s'engage à mettre en œuvre plusieurs mesures décrites ci-après.

4 OBJECTIFS

Les préoccupations soulevées dans le postulat sont celles de la Municipalité. Néanmoins, sa marge de manœuvre est limitée par les normes juridiques relevées précédemment.

4.1 Utilisation du langage inclusif et harmonisation en matière de communication inclusive

Le langage constitue un outil précieux pour véhiculer des valeurs et faire progresser l'égalité.

La Ville utilise depuis 2019 les principes de l'écriture inclusive dans tous les nouveaux documents qu'elle émet. Elle a choisi de recourir à l'utilisation du point médian, qui facilite davantage la lecture que le tiret ou la parenthèse, reste discret et n'a pas d'autre fonction dans le langage français. Elle applique également la neutralisation (p. ex. « Date de naissance » plutôt que « Né le... ») et l'utilisation de doublon (p. ex. les collaboratrices et collaborateurs).

Lors de la création de la FAQ Rédaction et Typographie, le Greffe municipal a veillé à informer toutes les personnes concernées et à leur donner les outils nécessaires pour rédiger un texte de manière inclusive.

La Municipalité s'engage donc à poursuivre la formation de son personnel en la matière et à systématiquement mettre à jour ses compétences en matière de rédaction inclusive. À cet effet, plusieurs collaborateur·rices ont participé à une formation sur la rédaction inclusive et des rafraîchissements sont fréquemment proposés par le Greffe municipal.

Concernant l'abandon de l'utilisation exclusive des catégories binaires « masculin » et « féminin », et considérant les normes juridiques en vigueur, la Municipalité ne peut pas adapter ses formulaires relatifs à l'Office de la population. Néanmoins, elle va veiller à porter cette problématique auprès des autorités supérieures, afin que les formulaires qu'elles créent respectent, a minima, la rédaction inclusive (par exemple, privilégier le terme « partenaire » plutôt qu'époux/épouse). Par ailleurs, lors de la création de nouveau formulaire, elle va

systématiquement questionner la nécessité ou non d'indiquer le sexe de la demandeuse ou du demandeur.

4.2 Mise en place de formations

Comme indiqué dans le chapitre 3, les résultats de l'enquête réalisée auprès du personnel communal indiquent clairement la volonté du personnel de bénéficier de formations sur la thématique de l'accueil des personnes LGBTIQ et des familles arc-en-ciel. À savoir que des démarches ont déjà été entreprises individuellement au sein de certains services.

D'un point de vue global, la Municipalité a décidé d'être accompagnée par Vogay, entité qui délivre d'ores et déjà des formations aux professionnel·les.

Des formations adaptées à la réalité morgienne seront proposées ; elles viseront à sensibiliser le personnel, à obtenir des outils permettant d'être d'avantage inclusif·ve dans sa pratique professionnelle et à comprendre la diversité des parcours des personnes LGBTIQ, en particulier des jeunes.

Les formations proposées seront financées par le budget de fonctionnement de l'administration.

D'autres mesures sont à l'étude :

Famille

S'inspirer de la brochure « Familles arc-en-ciel » réalisée par l'État de Vaud : il faut que les familles arc-en-ciel puissent à la fois se sentir complètement accueillies dans les lieux destinés aux familles, mais aussi, qu'elles puissent partager leur expérience (partage des tâches, éducation dans une famille où les rôles ne sont pas genrés, difficultés juridiques ayant une influence sur leur organisation quotidienne, etc.). Des actions simples, permettant à la fois l'accès aux informations, aux associations utiles, et à des identifications multiples pourraient se faire notamment avec le réseau des partenaires enfance et parentalité.

Jeunesse

Des mesures ont par ailleurs déjà été prises au Centre Couvaloup 12, favorisant l'inclusion, auxquelles pourraient s'ajouter des événements ponctuels, sous la forme d'échanges, de rencontres avec des associations LGBTIQ+, ou de soirées films. La bibliothèque dispose d'un éventail d'ouvrages qu'elle pourrait mettre régulièrement en évidence, en lien avec de tels événements, de même qu'une campagne d'affichage. Les actions pourraient se faire en partenariat avec les écoles, pour être pensées conjointement dans les différents lieux que fréquentent les jeunes.

4.3 Mise à disposition de matériel d'information et de sensibilisation

Du matériel de sensibilisation et d'information a été commandé auprès des associations Vogay et Familles Arc-en-ciel, en particulier des brochures à l'attention du public. Il a été mis à disposition dans les guichets d'accueil de l'Administration concernés.

Par ailleurs, pour les centres d'accueil de l'enfance et Espace Couvaloup, plusieurs « mallettes pédagogiques » éditées par l'Association Familles Arc-en-ciel vont être remises au personnel intéressé à approfondir la thématique. Premièrement destinées aux enseignant·es, ces mallettes comprennent recommandations et pistes pédagogiques, des jeux relatifs à la diversité familiale, des brochures, etc.

5 ASPECTS FINANCIERS

5.1 Coûts et recettes du projet

Les mesures citées précédemment ne génèrent aucune recette.

Les coûts seront pris en charge par les budgets de fonctionnement suivants :

- Formations : N° 13000.3091.00 « Frais pour la formation professionnelle du personnel »
- Achat de matériel de sensibilisation : N° 11100.3102.00 « Annonces, journaux, documentation »

6 CONCLUSION

La Municipalité est sensible à la question de l'accueil des personnes LGBTIQ et des familles arc-en-ciel et a d'ailleurs déjà mis en place différentes mesures pour accompagner et intégrer ces personnes. Les mesures présentées dans le présent rapport vont permettre de compléter cette offre et soutenir le personnel communal dans sa pratique professionnelle.

La Municipalité va poursuivre son action et veiller à ce que toute personne qui bénéficie de prestations au sein de la Ville soit accueillie et entendue, peu importe son genre ou son orientation sexuelle.

Vu ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE MORGES

- vu le préavis de la Municipalité en réponse au postulat du groupe PSIG déposé par Mme Camille Robert, et consorts, intitulé « Pour la prise en compte des couples LGBTIQ et des familles arc-en-ciel à Morges »,
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. de prendre acte du présent rapport.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 25 septembre 2023.

au nom de la Municipalité
la syndique le secrétaire

Mélanie Wyss Giancarlo Stella