

## **PRÉAVIS N° 36-2023 AU CONSEIL COMMUNAL**

**Réponse au postulat Elodie Golaz Grilli intitulé  
« Pour que Renens rejoigne le Rainbow Cities Network »**

Date et lieu proposés pour la séance de la Commission  
Lundi 20 mars 2023, à 20h00,  
Salle de Municipalité, rue de Lausanne 33

Préavis déposé au Conseil communal le jeudi 2 mars 2023

**Réponse au postulat Elodie Golaz Grilli intitulé  
« Pour que Renens rejoigne le Rainbow Cities Network »**

**Table des matières**

<b>1</b>	<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
1.1	Définitions .....	2
1.2	Problématique et enjeux de la discrimination et conséquences. ....	3
<b>2</b>	<b>Description du réseau RCN</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Le contexte du canton de Vaud</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Politique inclusive à l'échelle de la ville de de Renens : création d'un groupe de travail</b> .....	<b>5</b>
4.1	Politique SENIORS .....	6
4.2	Politique RH .....	7
4.3	Famille.....	7
4.4	Jeunesse.....	7
4.5	Migration.....	8
<b>5</b>	<b>L'inclusion au sens large</b> .....	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Mission du groupe de travail</b> .....	<b>8</b>
6.1	Perspectives concrètes .....	9
<b>7</b>	<b>Aspects financiers et ressources</b> .....	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>Conclusion de la Municipalité</b> .....	<b>10</b>

Renens, le 20 février 2023

AU CONSEIL COMMUNAL DE RENENS,

Monsieur le Président,  
Mesdames les Conseillères communales, Messieurs les Conseillers communaux,

## 1 Préambule

Le postulat déposé par Mme la Conseillère communale Elodie Golaz Grilli propose d'adhérer au réseau « Rainbow Cities Network » qui est un réseau international de villes engagées contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ+.

Le texte déposé se réfère à la votation du 9 février 2020, qui a vu le peuple suisse accepter à une large majorité l'extension de la norme anti-raciste au critère de l'orientation sexuelle. Il s'agit grâce à l'élargissement de cette norme, d'obtenir une protection des lesbiennes, gays et bisexuel.le.s contre la haine, le dénigrement et la discrimination.

La postulante, soucieuse de donner une suite concrète à ce constat, estime que la Ville de Renens a une tâche importante à faire, dans la lutte contre les discriminations LGBTIQ+. Elle demande ainsi d'étudier la possibilité de rejoindre le réseau « Rainbow Cities Network » (RCN). Plus qu'un label, le RCN s'appuie sur une expérience en termes de fonctionnement, car il pose des exigences notables pour pouvoir y adhérer. Les critères d'adhésion montrent qu'il n'entend pas devenir un simple label pour les villes, mais qu'il attend de ses adhérent.e.s des actions concrètes et régulières en faveur des citoyen.ne.s LGBTIQ+, permettant ensuite l'échange sur les bonnes pratiques réalisées entre ses membres.

La plupart des villes ayant adhéré au réseau sont des villes d'une certaine importance, à l'exemple d'Amsterdam, ou plus proche d'ici, la Ville de Lausanne (préavis N° 2019/26). Pour Renens, la création d'un poste dédié à cette fonction serait certes, souhaitable. Toutefois, dans le contexte actuel et au vu des investissements planifiés, une proposition alternative est faite: la création d'une mesure visant à développer une politique inclusive, en intégrant l'administration et en collaborant avec les instances expertes, sans passer par la création d'un poste dédié. Le présent préavis décrit ces mesures, et suggère de renoncer à l'adhésion, car avec ces mesures, la ville ne répondrait pas aux critères du réseau. Il est à relever que le postulat a cependant favorisé une action proactive en faveur de l'inclusion et des personnes LGBTIQ+, qui vous est décrit ci-dessous.

A noter encore que le développement de mesures inclusives s'inscrit dans le programme de législature de la Municipalité: *Favoriser la participation et l'inclusion de toute la population, quel que soit son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son origine.*

### 1.1 Définitions

L'acronyme « LGBTIQ+ », inclut non seulement les personnes homosexuelles – gays ou lesbiennes, les personnes bisexuelles, et les personnes transgenres ou trans<sup>1</sup>, mais également les personnes intersexes, ainsi que les personnes en questionnement (quant à leur assignation de sexe, à leur identité de genre et/ou à leur sexualité) ou « queer ».

L'acronyme « LGBTIQ+ » n'est pas exhaustif. Il englobe les personnes LGBTIQ+ ainsi que toute « personne non comprise dans l'acronyme LGBTIQ+ subissant des discriminations en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre », à savoir:

---

<sup>1</sup> Tiré de : Seniors : guide de réflexion pour une politique LGBTIQ+ inclusive, Geneviève Donnet

L = lesbiennes: des femmes qui sont attirées émotionnellement et/ou physiquement par d'autres femmes.

G = Gays: des hommes qui sont attirés émotionnellement et/ou physiquement par d'autres hommes.

B = Bisexuel.le.s: des personnes qui sont attirées émotionnellement et/ou physiquement par des hommes et par des femmes.

T = Trans: des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance.

I = Intersexes: des personnes qui sont nées avec des caractéristiques sexuelles qui ne sont pas strictement féminines ou masculines.

Q = Queer: des personnes qui n'adhèrent pas à la définition traditionnellement binaire des genres et des sexualités.

Le + indique l'inclusion potentielle d'autres identités qui ne seraient pas déjà représentées par une lettre. En général, les mots lesbien, gay, bisexuel, trans sont considérés comme neutres.

On parle également de « minorités sexuelles et de genre » ou de « diversité sexuelle et de genre » pour désigner les personnes LGBTIQ+. Cet acronyme est pratique, mais il est important de souligner que cette collection de lettres regroupe en fait des dimensions distinctes: l'orientation sexuelle, le sexe, le genre et l'identité de genre. L'orientation sexuelle est l'attraction physique et/ou affective pour des personnes du même sexe (homosexualité), du sexe opposé (hétérosexualité), de plus d'un sexe (bisexualité) ou pour des personnes indépendamment de leur genre (pansexualité). Lesbien, gay, bi, homo, hétéro, pan sont des adjectifs communément utilisés pour parler d'orientation sexuelle et affective. Le sexe désigne les organes reproductifs biologiques et les chromosomes sexuels. La plupart des gens reçoivent un sexe féminin ou un sexe masculin à la naissance. Il existe cependant des variations entre ce que l'on considère comme relevant du sexe masculin et comme relevant du sexe féminin. Les personnes intersexes sont des personnes qui sont nées avec des caractéristiques biologiques ne correspondant pas aux catégories binaires employées généralement pour distinguer les corps masculins des corps féminins. En Suisse, il n'y a que deux sexes officiellement admis, le féminin et le masculin. Certains pays comme le Danemark, les Pays-Bas, le Canada ou l'Argentine reconnaissent légalement l'existence de la non-binarité ou d'un troisième sexe.

On parle de genre pour désigner la construction sociale de la différence entre les femmes et les hommes. Dans la vie de tous les jours, on a tendance à ne pas faire de distinction entre le sexe et le genre. La notion de genre permet de mettre en évidence toutes les normes sociales qui sont associées au fait d'être de sexe féminin ou masculin. Ces normes varient selon les époques et selon les cultures. L'identité de genre est un sentiment très intimement ancré de se sentir homme, femme ou autre (non binaire, « gender fluid »). Les personnes non binaires ne s'identifient ni comme femme ni comme homme, elles ne se reconnaissent pas exclusivement dans un genre. Une personne trans est une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Un homme trans est un homme qui a reçu un sexe féminin à la naissance; une femme trans est une femme qui a reçu un sexe masculin à la naissance. On peut aussi parler de personnes transgenres ou transidentitaires.

## 1.2 Problématique et enjeux de la discrimination et conséquences.

Les personnes LGBTIQ+ n'ont pas accès aux mêmes prestations, ni à la même sécurité que tout le monde, en raison des discriminations dont elles sont l'objet. En découle une peur de s'exposer, un sentiment d'être différent, une honte qui provient également des discriminations qu'elles peuvent subir. Ces discriminations sont la conséquence d'une norme encore largement hétérosexuelle, déployée de multiples façons. Au sein de sa propre famille, sur son lieu de travail et dans l'espace public, les personnes LGBTIQ+ peuvent se sentir rejetées, jugées. Les conséquences sont nombreuses : invisibilité (honte de parler de sa vie privée), dépression, voire suicide. Une politique publique LGBTIQ+, élargie par ailleurs à tout type de discrimination, permet de donner un message clair aux personnes concernées, et à leur entourage.

L'article voté en 2020, sur la norme anti-raciste élargie à l'orientation sexuelle, de même que l'adoption du mariage pour toutes et tous, en septembre 2021, donnent des signes favorables à une meilleure inclusion des personnes LGBTIQ+. Ces droits sont essentiels.

Néanmoins, pour que les droits deviennent effectifs, ils nécessitent également un accompagnement et une évolution des représentations. Cet accompagnement relève de la responsabilité des pouvoirs publics et des institutions, qui ainsi promeuvent une véritable inclusion.

## 2 Description du réseau RCN

Une première prise de contact s'est faite avec le réseau RCN, via une adresse figurant sur leur site. Le règlement d'adhésion nous a été transmis par courriel (annexe).

Les membres du réseau partent du constat que les discriminations contre les personnes LGBTIQ+ surviennent souvent dans les centres urbains et que cela donne une responsabilité aux autorités locales pour lutter contre ce phénomène. Le RCN estime que les autorités doivent protéger les citoyen.ne.s LGBTIQ+.

Le Réseau a été fondé en 2011, par les villes d'Amsterdam, Barcelone, Cologne et Turin. Il compte actuellement 27 membres (dont Lausanne, Genève, Zurich et Berne). L'adhésion au RCN nécessite de remplir les conditions suivantes:

- la conduite d'une politique active et inclusive en faveur des personnes LGBTIQ+ ;
- la désignation d'une personne responsable prenant en charge ces questions au sein de l'administration, qui puisse également représenter la ville au sein du réseau et participer à la réunion annuelle du RCN ; le règlement stipule qu'il s'agit d'un.e membre de l'administration communale (permanent) et non pas un.e représentant.e politique (non pérenne);
- la commune doit être commune accueillante une fois, soit organiser une rencontre internationale;
- l'acquittement d'une cotisation annuelle;
- la participation active au réseau et le partage des bonnes pratiques via la liste et la newsletter trimestrielle.

A noter que même si c'est un.e membre de l'administration qui représente la ville dans le RCN, c'est un.e membre de la Municipalité qui est signataire du « Mémoire of Understanding » où figure l'engagement pris par la commune en faveur des buts et activités du Réseau.

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

- échange d'expériences et enseignements sur les questions LGBTIQ+ au niveau local;
- collaboration sur des thèmes ou projets spécifiques;
- suivi des développements internationaux en matière de politique LGBTIQ+;
- maintien du lien avec les réseaux internationaux.

L'adhésion au RCN n'est pas une simple labellisation car elle implique non seulement un engagement en termes de ressources (humaines, financières) qu'il conviendra de pouvoir déterminer précisément, mais également l'établissement d'un état des lieux de ce qui a été fait précédemment et de ce qui pourrait être fait, ainsi que l'élaboration d'une réflexion stratégique réelle en matière de politique LGBTIQ+.

### 3 Le contexte du Canton de Vaud

#### Repères chronologiques

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. A 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. La période est ainsi propice à ce développement, car il sera facilement mis en réseau.

En 2020, le DFJC a également mis en place une politique inclusive. « Afin de poursuivre la lutte contre toute forme de violence et le renforcement du climat scolaire, le Secrétariat général du DFJC a recruté l'année passée une déléguée aux questions d'homophobie et de transphobie dans les lieux de formation. 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 d'une part, et de protection de l'intégrité des élèves et des professionnel.le.s LGBTIQ ainsi que des familles arc-en-ciel d'autre part. Depuis l'automne passé, l'experte collabore avec les actrices et acteurs en place telles que les directions générales, l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (UPSPS) et la HEP Vaud. Elle coordonne la plateforme cantonale qui réunit notamment les associations, fondations et entités actives sur ces questions ainsi que l'Unité PSPS. Elle reçoit et accompagne différentes demandes provenant d'écoles comme de parents »<sup>2</sup>. Elle est actuellement rattachée à la même direction que la déléguée cantonale pour les questions LGBTIQ+.

Dans la perspective d'adhérer formellement au « Rainbow Cities Network » et en réponse à plusieurs postulats ainsi qu'à une large consultation à l'interne et à l'externe, la ville de Lausanne a également mis en place une politique inclusive. Les mesures qu'elle s'engage à développer (via l'engagement d'une personne et la mise à disposition d'un fonds de CHF 250'000.- pour la législature 2021-2026) sont les suivantes:

- « 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+ ».

### 4 Politique inclusive à l'échelle de la Ville de de Renens : création d'un groupe de travail

Une ville de la taille de Renens doit pouvoir offrir à ses habitant.e.s des espaces publics sûrs et inclusifs tant pour les personnes LGBTQ+ que pour toute personne subissant des discriminations et délivrer des prestations administratives non discriminantes. Selon le rapport Egides, toutes les actions en faveur de l'inclusion, de la part des actrices et acteurs associatifs comme des institutions, doivent pouvoir s'appuyer sur une administration publique garante de cette inclusion.

<sup>2</sup> <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/departements/departement-de-lenseignement-et-de-la-formation-professionnelle-def/secretariat-general-du-departement-de-lenseignement-et-de-la-formation-professionnelle-sg-def/rentree-scolaire-2021-2022/lactualite-de-la-rentree/prevenir-et-traiter-lhomophobie-et-la-transphobie-dans-les-lieux-de-formation>

En la matière, ces dernières doivent se montrer exemplaires à l'égard de leurs employé.e.s, qui seront par extension, les actrices et acteurs des actions menées (cf. rapport Egides, p. 16). Une ville comme Renens doit également être en mesure de collaborer avec les instances cantonales, avec les écoles et les associations concernées. Néanmoins, elle n'est pas en mesure de le faire avec les mêmes moyens : les prémices d'une politique à la taille de la ville ont fait l'objet d'une réflexion au sein d'un groupe de travail composé de représentant.e.s des dicastères Enfance-Cohésion sociale (ECS), Culture-Jeunesse-Affaires scolaires (CJS) et Sport-Intégration-Ressources humaines (SIR). Ce groupe de travail s'est formé après le dépôt du postulat.

Il s'est réuni une dizaine de fois, pour élaborer la présente proposition. Il a rencontré l'association Vogay, a présenté une ébauche de réflexion dans le cadre de l'observatoire de la sécurité (à l'image de ce qui s'était fait en ville de Lausanne) et a présenté ses réflexions en Municipalité.

Il ressort qu'une politique inclusive pour la ville de Renens consisterait à agir en plusieurs étapes : d'une part, en formant le personnel de la ville, favorisant une posture inclusive à l'interne, pour ensuite permettre à l'administration de répondre à la population de la ville, à travers différentes mesures.

Cette première étape consisterait à organiser des séances d'information, tremplin de l'adoption d'une charte<sup>3</sup> pour le personnel, et à l'élargissement du groupe de travail, qui deviendrait l'organe pilote de la politique inclusive.

Une seconde étape consisterait à mettre à disposition de la population, toute information utile pour qu'elle puisse s'informer, être orientée, signaler des situations en lien avec l'inclusion : discrimination subie, questionnement, accompagnement des familles. Cette étape se ferait à la fois en partenariat avec les associations LGBTIQ+, pour lesquelles une page dédiée serait mise à disposition sur le site de la ville, et sous la forme d'une information à la population, par l'organisation d'un événement annuel, tremplin d'un message inclusif et d'une information large sur les ressources existantes au sein de la commune et plus largement, dans le grand Lausanne.

Enfin, pour permettre à la population et au personnel de la ville d'interagir sur ces questions, une adresse électronique serait créée, qui ferait l'objet d'un traitement par les services concernés ou selon les cas, d'une orientation dans le réseau associatif.

L'organe qui met en place la politique inclusive est le GT composé de représentant.e.s de chaque dicastère. Il aura pour mission d'échanger sur les constats, les demandes adressées via l'adresse électronique, l'actualité et les partenaires (écoles, gymnase) au niveau local et cantonal. Chaque année, il organisera un événement en lien avec la thématique, en choisissant un angle, spécifique à un seul dicastère. Cet événement ferait l'objet d'une campagne d'affichage, à l'exemple de ce qui s'est fait en ville de Genève<sup>4</sup> (campagne IDAHOT, annuelle, abordant différents publics concernés par les discriminations LGBTIQ+). Quelques exemples sont développés ci-après.

#### 4.1 Politique SENIORS

Exemple tiré du guide seniors LGBTIQ+: « Ce qui les différencie, ce sont leurs expériences de vie, dans un environnement qui a longtemps été hostile aux personnes non hétérosexuelles et non cisgenres, et qui continue à l'être parfois encore aujourd'hui. Ce sont ces parcours de vie, marqués par les discriminations petites et grandes, qui expliquent leurs différences et leurs besoins spécifiques en prenant de l'âge. En tant que professionnel.le travaillant avec des personnes âgées, vous n'avez peut-être pas connaissance de cette réalité. Les professionnel.le.s qui entendent pour la première fois des témoignages de personnes âgées LGBTIQ+ sont souvent très surpris.es de découvrir des histoires de vie qu'ils et elles ne soupçonnaient même pas. » (Guide SENIOR, p. 6).

<sup>3</sup> Sur la base de chartes existant déjà dans d'autres administrations

<sup>4</sup> <https://www.ville-ge.ch/17mai-geneve/>

Selon ce guide, qui comporte de nombreuses pistes de réflexion et actions possibles, l'un des enjeux des SENIORS LGBTIQ+ est la perte d'autonomie, en raison d'une discrimination latente liée à l'ignorance de leur réalité. Il existe à la fois un enjeu de visibilité, et de formation des personnes qui sont en charge des services aux seniors. Il serait intéressant d'organiser une information pour le personnel des CMS, des EMS et pour les associations partenaires, qui évoque cela. Des formations de deux heures, axées sur la sensibilisation, pourraient constituer une action concrète à faire, de même qu'une sensibilisation plus large via les médias.

#### 4.2 Politique RH

La Fédération Genevoise des associations LGBT a rédigé un guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans (LGBT) en contexte professionnel.

Ce guide met en évidence un certain nombre de constats et de questions qui devraient pouvoir être abordés de manière ouverte dans le monde professionnel, par exemple:

- le privé est (souvent) professionnel;
- quels enjeux pour le contexte professionnel, selon les catégories ?;
- quels sont les impacts négatifs si ces questions ne sont pas abordées dans le monde professionnel ?

Par ailleurs, les employé-e-s LGBT ont des droits et des devoirs comme toute collaboratrice et tout collaborateur (ex. : congés usuels) et ceux-ci doivent être appliqués et respectés. Ces droits ne sont pas toujours établis et un certain vide juridique peut exister dans certaines situations, vide qu'il s'agit de combler à l'interne pour créer une égalité entre tou.te.s les employé.e.s.

L'inclusion des questions LGBT peut s'inscrire dans une politique de diversité plus large englobant également les aspects liés au sexe, à l'âge, à l'origine, à une situation de handicap, etc., en nommant explicitement ces différents aspects pour ne pas rendre la politique de diversité vague et, par conséquent, inefficace.

#### 4.3 Famille

S'inspirer de la brochure « Familles arc-en-ciel » réalisée par l'Etat 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.

#### 4.4 Jeunesse

Le service jeunesse a, par le passé, organisé plusieurs actions ponctuelles, telles que les assises de l'homophobie et, les années suivantes, des projections de films autour de la journée contre l'homophobie. Des mesures ont par ailleurs déjà été prises au Centre de rencontre et d'animation, 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.

#### 4.5 Migration

Des points de convergence évidents existent entre les thèmes migration, discriminations et questions LGBTIQ+: le thème de l'asile et des questions LGBTIQ+ a par ailleurs déjà été traité lors d'une conférence. Un autre axe d'intervention pourrait être celui du rôle des associations (et de l'administration) dans l'accueil des personnes concernées : des formations pourraient leur être proposées ou, a minima, une mise à disposition des informations essentielles.

La liste n'est pas exhaustive. Cet état des lieux des actions possibles ne vise qu'à permettre d'imaginer les actions possibles et donner quelques perspectives au groupe de travail qui se formerait si le préavis est accepté. Parmi les autres thèmes à traiter, il y aurait celui des espaces publics, celui du sport, notamment, et d'autres encore.

### 5 L'inclusion au sens large

D'autres thématiques, touchant les normes de genre, les normes physiques (conformité avec des standards esthétiques) ou d'autres normes ayant un effet discriminatoire à l'égard de toutes personnes n'y correspondant pas. Elles peuvent être source de discrimination, stigmatisation, et provoquer de la souffrance et un sentiment d'isolement, de honte, ayant pour effet d'empêcher une personne de prendre sa place: à l'école, dans la rue, dans les transports publics, au travail, au sein de sa famille. L'action de ce groupe de travail doit garder une vigilance quant aux limites de son intervention : une discrimination LGBTIQ+ peut en cacher une autre, et ce GT peut en être le catalyseur. S'il est impossible de faire une liste exhaustive des causes de discrimination, l'idée est que ce GT puisse aussi prendre en compte d'autres formes de discriminations que celles touchant les personnes LGBTIQ+, et de là, permettre un signalement et proposer des pistes d'actions, par le biais de la Municipalité. Selon les sollicitations, le GT fera des propositions spécifiques.

Le groupe de travail est pérenne, mais son rattachement et son fonctionnement feront l'objet d'une évaluation après deux ans. Il est envisagé qu'il s'inscrive dans les missions du secteur intégration, actuellement dédié aux questions de migration (cahier des charges largement défini par le Bureau Cantonal de l'Intégration, le budget mini-pic et les missions de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration LEI). Les missions du secteur intégration devront faire l'objet d'une définition plus large. Celles-ci se feront à l'interne, et se coordonneront avec les réflexions de ce groupe de travail.

### 6 Missions du groupe de travail

Les missions du groupe de travail seraient les suivantes:

- mener une réflexion concertée afin de contribuer à la mise en place d'une politique inclusive au sein de l'administration de Renens sur la base de la définition ci-dessus;
- visibiliser les constats qui lui sont adressés.

Pour remplir les missions fixées par le GT, les actions suivantes sont envisagées:

- création d'une adresse email (par exemple diversites@renens.ch) afin de recevoir les doléances ou idées liées à cette thématique. Les messages qui arriveraient via cette adresse seraient lus par la personne en charge du secrétariat, orientés vers CJS pour les questions jeunesse, ECS pour les questions famille, seniors ou autres questions sociales, Intégration pour les questions liées à la migration, RH pour les questions internes à l'administration, etc. Le GT ferait le bilan de ces demandes lors de ses rencontres;
- définir, chaque année, une action spécifique à un dicastère, sous la forme d'une campagne d'affichage, d'une conférence ou autre, de manière à avoir un message clair sur l'inclusion et une déclinaison précise. Le groupe s'informe sur l'actualité cantonale ou nationale;

- réaliser et entretenir un guichet virtuel sur les ressources inclusives existantes, en répertoriant les associations et institutions partenaires. A ce sujet, un montant figure au budget de ce préavis, pour permettre une subvention aux associations qui seraient mises en évidence sur le site de la ville et pourraient être davantage sollicitées (si nécessaire, selon leurs besoins). Renforcer les liens avec la Fondation Profa, également présente à Renens.

A noter que ce GT serait idéalement composé d'un.e représentant.e par dicastère. Cette composition reposerait toutefois sur une base volontaire. Pour mener à bien sa mission, il serait doté d'un budget et d'un pourcentage de travail dédié à la tâche de coordination (convocations, contacts, relever les courriels, démarches administratives et concrétisation concertée d'une vision pour la ville). Le budget comprend les moyens pour organiser un événement ponctuel, chaque année, avec le concours éventuel d'une association partenaire. Il fonctionnerait sur le modèle de l'observatoire de la sécurité et fonctionnera selon un modèle transversal. Ce modèle serait testé durant deux ans et son action serait ensuite évaluée par la Municipalité.

## 6.1 Perspectives concrètes

Les premières mesures pour la ville se feraient selon le phasage suivant : séance d'information, création d'une page dédiée sur le site, information aux partenaires, planification des séances du groupe de travail.

Comme mentionné ci-dessus, la première thématique que le GT propose d'aborder est la problématique LGBTIQ+ au sein de l'administration. Pour démarrer formellement ce projet, il serait utile d'organiser une séance élargie d'information pour tout le personnel, séance qui serait le tremplin de l'élargissement du GT à un membre par dicastère. Cette séance pourrait être organisée en partenariat avec l'association Vogay et/ou d'autres associations et/ou la déléguée aux questions LGBTIQ+ de l'état de Vaud. Elle porterait sur les éléments suivants: préciser les définitions sur les différents termes regroupés sous l'acronyme LGBTIQ+, présenter quelques études existantes et le cadre légal et ouvrir la discussion sur des situations emblématiques ou des situations étant arrivées dans le cadre professionnel.

Cette séance d'information permettrait également de poser les bases d'une charte pour le personnel de la ville, en s'appuyant sur les modèles existants, les expériences d'autres villes et en s'assurant le soutien des associations ad hoc. Un module spécifique pourra en outre être introduit dans la formation future du management (2023).

Dans un 2<sup>e</sup> temps, ce GT pourrait définir d'autres thèmes et travailler avec les partenaires concernés, dans un esprit d'échange et la perspective d'organiser un événement annuel qui fasse sens et favorise l'expression et la reconnaissance des réalités vécues par les personnes LGBTIQ+.

## 7 Aspects financiers et ressources

Une nouvelle section 6650 intitulée « Politique inclusive » a été créée. Cette nouvelle activité générera les dépenses suivantes:

Désignation	N° de section	Comptes	2023
<b>Chef.fe de projet</b> (env. 100 heures annuelles) – Organisation et suivi des séances du GT, contacts divers, traitement des courriels, conseil et orientation, suivi de projets, etc.	6650	3011.02 à 3050.00	CHF 6'000.-
Impression, publicité	6650	3101.01	CHF 5'000.-
Manifestations diverses	6650	3170.00	CHF 5'000.-
Honoraires	6650	3189.00	CHF 5'000.-
Subventions aux associations	6650	3653.01	CHF 4'000.-
<b>Total</b>			<b>CHF 25'000.-</b>

## 8 Conclusion de la Municipalité

Toute discrimination, explicite ou implicite, vécue dans la sphère privée, dans l'espace public ou dans le cadre professionnel, est une source de mal-être. Celui-ci est difficile à exprimer, sa source parfois diffuse et difficile à identifier. L'atteinte la plus grave est celle qui ne se voit pas. Les souffrances vécues en silence peuvent provoquer des difficultés à prendre sa place, des problèmes de santé et des tensions difficiles à cerner. De plus, permettre à la population et à l'administration d'agir ensemble à l'inclusion de toutes et tous, favorise la mise en commun des bonnes pratiques en la matière, ce qui est aussi un moyen d'agir concrètement au vivre ensemble.

Par ailleurs, une politique inclusive est en accord avec les objectifs du développement durable des Nations Unies, objectif 16: « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous. ».

Le fait d'avoir un discours clair, et de permettre aux personnes concernées de savoir à qui s'adresser permet d'apprendre ensemble, et d'agir. Chaque commune étant différente, dotée de ressources et de réalités spécifiques, cette proposition suggère une réponse souple, pour une plus grande inclusion dans la ville. Par ailleurs, le fait de co-construire des événements avec les différents services permet aux collaboratrices et aux collaborateurs d'évoluer ensemble sur une thématique.

Pour synthétiser ce qui précède, la Municipalité propose de renoncer à l'adhésion au réseau RCN, tout en développant une alternative à cette proposition.

---

Fondée sur l'exposé ci-dessus, la Municipalité prie le Conseil communal de bien vouloir voter les conclusions suivantes:

## CONCLUSIONS

### LE CONSEIL COMMUNAL DE RENENS,

Vu le préavis N° 36-2023 de la Municipalité du 20 février 2023,

Où le rapport de la Commission désignée pour étudier cette affaire,

**ACCEPTE** les charges de fonctionnement supplémentaires au budget 2023 telles que décrites au chapitre 7 du présent préavis pour un montant total de CHF 25'000.- TTC réparties dans les différents comptes de la section 6650 « Politique inclusive »;

**PREND ACTE** que soient portées aux budgets 2024 et suivants, les charges supplémentaires inhérentes au présent préavis, telles que décrites au chapitre 7 « Aspects financiers et ressources »;

**APPROUVE** la réponse de la Municipalité au postulat Elodie Golaz Grilli intitulé « Pour que Renens rejoigne le Rainbow Cities Network ».

Approuvé par la Municipalité dans sa séance du 20 février 2023.

Au nom de la Municipalité

Le syndic  
Jean-François Clément




Le secrétaire municipal  
Michel Veyre



Membres de la Municipalité concerné.e.s: - Mme Karine Clerc  
- M. Oumar Niang

Annexes: - règlement d'adhésion au Rainbow Cities Network (RCN)  
- rapport Egides -rapport de la conférence internationale d'Egides.  
<https://www.egides.org/sites/www.egides.org/files/documentsite/rapport%20conference%20Egides%202021-BD-page%20a%20page.pdf>  
- Donnet G. (2021). Seniors LGBT, guide de réflexion et d'action pour un accueil inclusif.  
Genève: association 360°  
- Familles arc-en-ciel. Brochure d'information, VD  
[https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/organisation/dfj/sesaf/odes/fichiers\\_pdf/Familles\\_arc\\_en\\_ciel\\_\\_Brochure\\_VD\\_web.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/sesaf/odes/fichiers_pdf/Familles_arc_en_ciel__Brochure_VD_web.pdf)  
- Travailler la diversité. [https://diversite-au-travail.ch/wp-content/uploads/2019/11/Fede\\_guide\\_BP\\_2019\\_V2\\_ok\\_web.pdf](https://diversite-au-travail.ch/wp-content/uploads/2019/11/Fede_guide_BP_2019_V2_ok_web.pdf)



**Rainbow  
Cities  
Network**

# INFO PACK

## **CONTENT**

<i>General Information .....</i>	<i>1</i>
<i>By-laws.....</i>	<i>3</i>
<i>Memorandum of Understanding .....</i>	<i>9</i>

## **Rainbow Cities Network New Members**



**Rainbow  
Cities  
Network**

## General Information

Since discrimination against LGBTQI+ people often takes place in their direct surroundings, municipal and regional authorities have an important and specific task in combating discrimination against LGBTQI+ people. Combating discrimination against LGBTQI+ people is rarely explicitly dealt with by most local administrations. These Rainbow Cities are the exception to this; they consider it their responsibility to protect and support their LGBTQI+ citizens.

Exchange of good practices, interventions, and initiatives between these cities is an important way to increase the impact of local approaches and to spend budgets effectively.

The Rainbow Cities Network is a network in motion. Political shifts in the local government can mean an increased attention for LGBTQI+ citizens, but it can also have the opposite effect. New members join, while other members decide to prioritize differently. The Network remains an interactive, inspiring place to discuss, exchange, and work together on increasing social inclusion and equality for all.

The aims of the Network:

- Exchange experiences and lessons learned on LGBTQI+ issues in local policies;
- Collaborate on specific themes, in projects or otherwise;
- Exchange of local good practices and initiatives with regard to sexual orientation and gender identity;
- Keep up to date with international developments in LGBTQI+ policy;
- Link up with (developments in) international networks and organizations.

Cities are represented by a staff member of the administration, so not by politicians or NGOs. By organizing the Network this way, the members aim for sustainability and commitment at the working level of policymaking and implementation. The Mayor, or Deputy Mayor, of a member city, needs to guarantee political backing by signing a Memorandum of Understanding, committing to the goals and activities of the Network.

On the occasion of the annual meetings, the cities deliver a so-called one-pager, in which the focus and progress of their local LGBTQI+ policies and initiatives are summarized. These “one-pagers” are the basis for reflection and exchange on certain themes.

In year 2020 the Rainbow Cities Network has 28 members from 15 countries: Aarhus, Amsterdam, Barcelona, Bergen, Berlin, Bern, , Bruges, Brussels, Cologne, Esch-sur-Alzette, Geneva, Ghent, Hamburg, Hannover, Kotor, Leuven, Ljubljana,, Mannheim, Mexico City, Munich, Nuremberg, Oslo, Paris, Reykjavik, Rotterdam, Sao Paulo, Vienna and Zürich.

The Rainbow Cities Network meets once a year, each time hosted by another member city.

The cities communicate via a closed email list, to which only member cities are invited.

A dedicated website, with information on the member cities and the Network, our address is:  
[www.rainbowcities.com](http://www.rainbowcities.com)

The Network is organized as a nonprofit association. Joining cities become a member of this association and are obliged to pay a membership fee, based on the number of inhabitants (please refer to our “Common Grounds” document to see more detailed information regarding this point).

## By-Laws

The following points were agreed upon/ among member cities

### 1. Signature on the Memorandum of Understanding:

Political support of the city government is crucial for participation in the Rainbow Cities Network. The document is preferably signed by the Mayor of the City, but it can also be, by delegation, a relevant Councillor, Head of Department, etc.

### 2. Official name:

“Rainbow Cities Network”,  
but member cities are free to use the prefix “International” informally.

### 3. Preconditions for membership

In order for the Rainbow Cities Network to remain an active and effective network, aspiring cities must meet the following preconditions:

- Executing and enhancing an active LGBTQI+ policy or mainstreaming LGBTQI+ issues within the general local policies;
- A staff member of the municipal administration in charge of LGBTQI+ issues;
- Designating the above-mentioned staff member (maximum 2) as representatives of the city to actively contribute to the exchange within the Network;
- This representative will participate in the annual meeting;
- Contributing to the exchange within the Network by annually drawing up an overview of their policies concerning LGBTQI+ policies in the provided template;
- Describing one, maximum two, good practice(s) in a second one-pager (1 A4), following the provided template.

These preconditions are important aspects of the membership of the Rainbow Cities network and an addition to the Memorandum of Understanding.

### 4. Member Fees

1. The general fee depends on the size of the city by inhabitants.

Small cities up to 300.000	1000 euro
Medium cities with 300.001 – 750.000	2000 euro
Big cities over 750.001	3200 euro

2. The first fees have to be paid immediately after joining the Network.
3. Cities can pay a voluntary fee up to a total of 5000 euros to support other member cities who are unable to cover the annual fee.

## **5. Solidarity Reduction**

1. Cities who cannot afford the estimated fee can apply for a solidarity reduction.
2. To apply for the solidarity reduction, the cities have to use the standard application form that can be obtained from the coordinator or treasury board member.
3. Aims of solidarity reduction:
  - a. The minimum fee is 500 € per address.
  - b. The siting board of the RCN decides on the reduction of fees. They have to decide within eight weeks after request on behalf of the following grounds.
    - a) The actual Big-Mac-Index of the country the city comes from
    - b) The actual budgetary situation of the city
    - c) The amount of money the city is actually paying for LGBTQI+ issues
    - d) The financial situation of the Rainbow Cities Network

## **6. Working language:**

The Rainbow Cities Network's official language is English.

If members cannot communicate in English, this is a disadvantage for exchange via the mailing list and during the annual meetings. However, they are welcome to send a relevant administration staff member to the annual meeting but they have to provide translation on their own initiative and costs. The maximum number of participants on behalf of a city remains two (including translators).

## **7. Participation at the annual meetings:**

- Every member city shall attend the annual meeting with min. 1 person, max. 2 persons, but there is only one vote per city.
- Representatives of the member cities to the Network are local administration staff members only; no politicians or NGOs can represent the city.
- Guest cities can attend a meeting once, before eventual adhesion and after explicit permission of the Network members. They will have no right to vote.
- Other guests (experts, ad hoc speakers) can be invited for certain parts of the meeting when their presence is of added value. They will have no right to vote.
- Observers from institutions/ministries/national governments - who finance the network for example - can be invited as guests, but only when it is of added value.
- "Observers" (non-members who observe and not participate in the discussion) will never be part of the meeting.

## **8. Cities applying for the network – membership of the Network**

### A. Procedure for interested cities and confirmation of membership:

1. The official application consists of:
  - a. The signed Memorandum of Understanding

- b. A one-pager on the specifics of the local LGBTQI+ policy
2. The applying city sends it to the Network via the coordinator, after which the member cities can give feedback.
  - a. Member cities have three weeks to respond to the application to the coordinator (to limit the number of emails: avoid replying to all or via the mailing list);
  - b. In case of positive feedback of the (simple) majority, the coordinator will confirm membership to both the new city and the Network. The coordinator will add the contact person(s) to the mailing list and the list of contacts and send the new member all relevant documents, including the logo and the user guidelines;
  - c. In case of an objection or additional questions, the decision on the membership of that particular city will be adjourned and discussed at the following annual meeting. An objection needs to be grounded and the applying city will be invited to clarify any questions of the member cities. The decision will be then taken via the established voting procedure.

#### B. Procedure regarding 'inactive' cities

The Rainbow Cities Network is an active and interactive network; it can only exist by the participation of all members. However, due to political developments, budget restraints, or prioritizing, some member cities can cease to actively take part in the Network. Because the Network wants to prevent just any city being able to call itself Rainbow City, even if they were a member once, the RCN defined the following characteristics of an 'inactive' city:

- not sending the 2 one-pagers annually
- no participation in the annual meeting without an explicit and valid justification
- not responding to important topics and voting procedures via the mailing list
- not covering the annual fee without an acceptable excuse

Falling in any one of the aforementioned characteristics will put a member city to a so-called 'sleeping status' if they have valid reasons for becoming inactive temporarily. Not complying with more than one of the aforementioned characteristics will, after one reminder by the coordinator, lead to the membership termination.

If cities do not respond at all to any communication, even not to an explicit reminder by the coordinator, they will be removed as a member of the RCN. Herewith, they will lose all membership rights and benefits; the name of the city will be removed from the public list of members and the contact person(s) will be removed from the internal mailing list. The city will need to go through the official membership application procedure again; if, they want to re-join the network. Moreover, the city will neither be allowed to use the RCN logo nor are they allowed to claim membership of the RCN in any form of communication.

#### C. Representatives of member cities in the Network

Every member city will provide a second contact person to the coordinator, to be added to the mailing list. In case of illness or absence of the first representative, the member city will always have a second person responsible for communication with the Network. This will also prevent a city from being wrongly classified as 'inactive' for losing communication with the other members and the coordinator.

In case of long-term absence, it is the responsibility of the city to transfer the contact and tasks with regard to the RCN to a colleague. This way the city can still oblige to the membership preconditions.

## 8. Visibility of the network

The network should have the following instruments for communication and information:

- A website for the network - [www.rainbowcities.com](http://www.rainbowcities.com)  
On the website will be:
  - A list of the member cities including logos of municipal LGBTQI+ departments or the City logo
  - The annual One-Pagers (one on policy overview and one on current good practice)
  - Information from the annual meetings (no detailed minutes, but a general report can be shared)
  - The quarterly newsletter
- A quarterly newsletter (*only if enough funding is established*)
- Logo: all (new) members will receive the standard logo's from the coordinator, together with the user guidelines. For alternative sizes and formats, please contact the coordinator.
- The internal mailing list will remain exclusively for member cities only.
- The network will use social network tools to share and endorse activities from its member's cities. As well as, to share information relevant to the LGBTQI+ community.

## 10. Defining the roles:

### Coordinator:

- Supports Rainbow Cities in finding links and good practices regarding LGBTQI+ themes
- Supports Rainbow Cities in contacting potential new member cities (follow up of initial contacts)
- Provides information and relevant documents for potential and new members cities of the Network (membership procedure, By-laws, logo and user guidelines, mailing list subscription, etc.)
- Liaisons between Rainbow Cities Network and international networks and structures (e.g. Council of Europe, European Commission, Focal Points Network, international LGBTQI+ umbrella NGO's, etc.)
- Prepares the annual and prep meetings and supports the host cities in drafting the agenda and communication with the RCN members
- Moderates the (closed) mailing list
- Draws up and sends a quarterly newsletter on (mainly European) local LGBTQI+ policy issues
- Services the website
- Send out the invoices to the members for fee payment to the RCN
- Curate the content of the RCN social networks

### Host City of the annual meeting:

- Takes part in the preparatory meeting (2 months prior to the annual meeting)
- Organizes the annual meeting in advance (providing a meeting room and coffee, tea, and water for all participants for 1,5 days. No obligation to provide hotel, lunch or dinner)
- Sends out the official invitation to the annual meeting

- Decides on one topic of the annual meeting and prepares an exchange with the local LGBTQI+ community
- Summarizes – with the help of the coordinator- the annual meeting in a general report which can be published publicly (e.g. on the website and social networks)

#### **Prep team:**

- The prep team consists of the host of last year's annual meeting, the host of the upcoming annual meeting, the RCN coordinator and the host of the prep team meeting
- The prep team will draft the agenda and prepare proposals for discussion or exchange, based on input from the other members.
- The prep host team will organize a meeting approximately 2 months before the annual meeting. The prep meeting takes 1,5 days
- The prep team members are responsible for the organization and costs of their own travel, accommodation and other arrangements during the prep meeting

#### **Members:**

- Provide an overview of their local LGBTQI+ policy in a so-called one-pager prior to the annual meeting (one page according to a template, to be distributed by the coordinator)
- Deliver details on current good practice, prior to the annual meeting (one page according to a template, to be distributed by the coordinator)
- Are responsible for the organization and costs of their own travel, accommodation, and other arrangements
- Member cities who do not attend the prep meeting can send their input for the annual meeting's agenda via email to the host city or the coordinator.
- Are encouraged to share, send or to bring any materials, reports, etc. they would like to share
- Take an active part in the communication of the network
- Send contributions to the coordinator for the newsletter
- Are encouraged to host a prep meeting or an annual meeting

### **11. Annual meetings and prep meetings**

A preparatory meeting will be organized approximately 2 months before the annual meeting. These prep meetings are held in a different city each year, to give a chance to cities who are not able to organize the bigger annual meetings to do show their commitment.

The annual meeting is held in a different city each year in November. Exceptions to this can be made, but only for valid reasons and with the consent of the members. The length of the meeting is 1,5 days, preferably on Thursday and Friday. Whether the meetings start on Thursday morning or afternoon is up to the host city, but it is agreed that the agenda is set up in a way that not more than 1 hotel night is required.

The 1<sup>st</sup> part will ideally be reserved be for internal discussions and decision making.

The 2<sup>nd</sup> part should be more focused on exchange and discussion about specific topics with possible relevant experts and guests.

The 3<sup>rd</sup> part offers the possibility for an exchange with local NGOs.

The prep team will draw up the agenda, with input from all members. A call for input will be sent via the mailing list.

Each year, during the annual meeting, the host city of the annual meeting is established for the meeting two years ahead. The host city of the prep meeting is established one year ahead. Every member city can be a candidate to host a meeting, but they cannot host the prep and annual meeting in the same year. In the case of more candidates to host, there will be a draw for the final candidate, with the other cities taking consecutive places.

Exact dates and times for the annual meeting will be announced by the host city as soon as possible, at least 6 months before the meeting.

Registration deadlines for the annual meeting (confirmation of attendance) will be established and communicated by the host city, in accordance with logistical aspects.

## Memorandum of Understanding

The Rainbow Cities agree:

Local governments have responsibilities in a wide range of policy areas and provide services to all their citizens. They make sure that all citizens are treated equally and have equal access to services provided by the local administration. Furthermore, they are responsible for creating an environment that is defined by respect for diversity and inclusion. Within mainstreaming diversity, implementation of local LGBTQI+ policies is an important element.

The Rainbow Cities Network as a means to strengthen local LGBTQI+ policies.

Local governments are becoming more committed to establishing LGBTIQ Policies to promote safety, equality, self-determination, empowerment, and social inclusion within their cities and beyond.

The participating local governments within the Rainbow Cities Network share a commitment to ensuring that LGBTQI+ people are fully included without facing any form of discrimination or violence in the city. Therefore, Rainbow Cities commit themselves to play an active part in this. In order to do so, they join forces and form the Rainbow Cities Network.

The main objectives of the Network are:

- Promoting the inclusion of LGBTQI+ people and increase the visibility of LGBTQI+ issues;
- Sharing experiences, expertise, materials, good practices and challenges;
- Exploring possible common actions on special days, events or occasions;
- Developing projects/collaboration between two or more cities.

Every Rainbow City commits itself to:

- Executing and enhancing an active LGBTQI+ policy or mainstreaming LGBTIQ issues within the general local policies;
- Designating one or two representative(s) of the municipal administration in charge of LGBTIQ issues to participate in the Network. This representative will participate at the annual meeting and actively contribute to the exchange within the Network;
- Contributing to the exchange within the Network by annually drawing up an overview of their actions with regard to LGBTQI+ policies in the provided template. This one-pager will become publicly available via the Rainbow Cities Network website;
- Pay the annual fee.

Signed and agreed upon by .....

Title: .....

Representing: .....