

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

À L'ÉGARD DES PERSONNES ISSUES DES MINORITÉS
D'ORIENTATION SEXUELLE ET AFFECTIVE, D'IDENTITÉ ET
D'EXPRESSION DE GENRE, DE CARACTÉRISTIQUES DE SEXE

PRÉFACES

MATHIAS REYNARD

CONSEILLER D'ÉTAT
CHEF DU DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ, DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA CULTURE

Au cours de ces dernières années, notre canton a franchi des étapes déterminantes pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'inclusion. L'adoption, en 2020, de la norme pénale contre l'homophobie, la publication du rapport sur la santé des personnes LGBTIQ en 2021 et la mise en œuvre d'un premier plan d'action en 2022 ont constitué des fondations solides pour une action publique cohérente et ambitieuse. Depuis, le Valais s'est engagé avec conviction : campagnes annuelles de sensibilisation, présence renforcée à la Foire du Valais, collaborations élargies avec les milieux professionnels et la société civile. La création d'un logo cantonal dédié renforce encore cette volonté de visibilité, de reconnaissance et de cohérence institutionnelle.

Avec cette stratégie, nous affirmons une vision claire : garantir à chacune et chacun un climat de respect, de sécurité et d'égalité, quelles que soient son orientation sexuelle, son identité ou son expression de genre. Une politique publique spécifique constitue un levier essentiel pour soutenir concrètement les personnes concernées, prévenir les violences et les discriminations, renforcer la santé et le bien-être, et favoriser une société où chacun peut vivre pleinement et sereinement.

Cette stratégie regarde résolument vers demain. Elle trace un chemin pour un Valais accueillant, où la diversité est perçue comme une richesse collective et où les droits fondamentaux sont protégés avec constance. J'invite l'ensemble des institutions, des partenaires et de la population à poursuivre cet engagement commun, afin que notre canton demeure un lieu où chacune et chacun trouve sa place.

KATY SOLIOZ-FRANÇOIS

CHEFFE DE L'OFFICE CANTONAL DE L'ÉGALITÉ
ET DE LA FAMILLE

La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations et les violences constituent le cœur des missions de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille. À ce titre, l'intégration explicite des réalités vécues par les personnes LGBTIQ dans l'action publique ne relève ni d'un champ périphérique ni d'un enjeu sectoriel : elle s'inscrit pleinement dans notre mandat de réduction des inégalités structurelles et de garantie de l'égalité des droits et des chances pour toutes et tous.

Les discriminations LGBTIQ s'articulent fréquemment avec d'autres formes d'inégalités, notamment celles liées au genre, à l'origine, à la situation sociale, à l'âge, au handicap ou au statut migratoire. Adopter une approche intersectionnelle permet de mieux comprendre ces cumuls de vulnérabilités et d'élaborer des réponses publiques plus justes, efficaces et inclusives. Cette stratégie s'inscrit ainsi dans la continuité des politiques cantonales en faveur de l'égalité, en reconnaissant la pluralité des parcours, des identités et des expériences.

L'élaboration de cette stratégie cantonale a reposé sur une dynamique résolument participative. Associations, institutions publiques, actrices et acteurs de terrain, personnes concernées et partenaires académiques ont été étroitement associés au processus. Ce travail en réseau a permis de croiser les expertises, de faire émerger des priorités partagées et de renforcer la légitimité et la portée des mesures proposées. Il témoigne de l'importance d'une action publique construite avec, et non seulement pour, les personnes concernées.

Par cette stratégie, le canton se dote d'un cadre commun pour prévenir les discriminations à l'encontre des personnes LGBTIQ, renforcer la protection contre les violences et promouvoir une culture fondée sur le respect, la diversité et l'égalité. L'Office cantonal de l'égalité et de la famille, en collaboration étroite avec les services de l'État, les communes et les partenaires associatifs, entend impulser et soutenir une action coordonnée, fondée sur les compétences du réseau et tournée vers des changements concrets et durables.

TABLE DES MATIÈRES

01	INTRODUCTION	4
02	STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA STRATÉGIE	5
03	BASES LÉGALES – CADRE JURIDIQUE	6
04	VALEURS ET VISION	7
05	OBJECTIFS STRATÉGIQUES	8
06	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES	9
07	RÉCAPITULATIF DES INCIDENCES HUMAINES ET FINANCIÈRES	26
08	PERSPECTIVES	28
	REMERCIEMENTS	29
	ANNEXE 1 : VUE D'ENSEMBLE SYNTHÉTIQUE	30
	ANNEXE 2 : LEXIQUE	34

01 INTRODUCTION

En 2021, le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC) demande au Service de la santé publique (SSP) d'établir un état des lieux des réalités vécues par les personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, trans, intersexes et queer (LGBTIQ). Le SSP mandate dès lors Promotion santé Valais (PSV) qui, en collaboration avec Gilles Crettenand (g2L, snc), est chargé de réaliser une analyse globale de la situation actuelle des personnes LGBTIQ.

Sur la base du rapport « Analyse de la situation actuelle des personnes LGBTIQ+ en Valais »¹, un plan d'action du DSSC pour la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ est présenté au public le 11 janvier 2022². Celui-ci prévoit des mesures à mettre en œuvre au sein du DSSC, par l'intermédiaire du SSP, de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) et du Service de l'action sociale (SAS), en collaboration avec deux partenaires externes : PSV et les centres SIPE.

En deux ans, l'essentiel des mesures a été mis en œuvre. Dans l'intervalle, de nouvelles mesures ont également été intégrées au travers, notamment, de l'engagement du Service de l'enseignement (SE) et de la Police cantonale (PolCant). Grâce à des mesures précises incitant à une meilleure considération des personnes LGBTIQ, ce plan d'action a créé un premier cadre pour agir sur la thématique en Valais. Si les progrès sont certes réjouissants, la population LGBTIQ en Valais rencontre toujours de nombreuses difficultés préoccupantes, entre autres des enjeux spécifiques liés à sa santé. En effet, le rapport de 2021, qui estimait entre 7'000 et 35'000 les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre non exclusivement hétérosexuelle et/ou cisgenre (entre 2 et 10% de la population), soulevait les problématiques suivantes qui nécessitent d'être abordées :

- le vécu de discrimination, d'exclusion et de violence lié à l'hétéronormativité et au sexisme et leurs impacts sur la santé psychique, physique et sur les comportements addictifs (stress minoritaire lié à l'appartenance à une minorité sexuelle ou de genre) ;
- l'invisibilité ou invisibilisation de certains groupes, notamment des femmes ayant des relations avec les femmes et des personnes transgenres ;
- une réponse insuffisante aux besoins du public adolescent et des jeunes LGBTIQ (promotion de la santé, santé scolaire, éducation sexuelle, groupes de soutien, accompagnement psychosocial adapté etc.) ;
- un manque de formation des corps professionnels de la santé et du soutien psychosocial pour accueillir et soutenir adéquatement les personnes LGBTIQ, notamment la couverture non optimale des besoins de ces publics par l'offre de conseils et de soins en matière de santé sexuelle.

Afin de développer des mesures supplémentaires qui répondent à ces besoins persistants, la collaboration doit continuer à s'étendre en impliquant d'autres services cantonaux, et donc plusieurs Départements. A cette fin, le Conseil d'Etat a chargé l'OCEF d'élaborer la présente stratégie de lutte contre les discriminations à l'égard des personnes issues des minorités d'orientation sexuelle et affective, d'identité et d'expression de genre, de caractéristiques de sexe (OSAIEGCS), dite stratégie cantonale LGBTIQ horizon 2035³.

¹ g2L snc sur mandat du SSP (2021). Rapport « analyse de la situation actuelle des personnes LGBTIQ+ en Valais. Consulté le 30 septembre 2024 sur <https://www.egalite-vs.ch/fr/plateforme-cantonale-valaisanne-pour-l-egalite/ressources/lgbtiq-et-genre/rapports-brochures-depliants-12582/>

² Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC), Conférence de presse Plan d'action et lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ+, 11 janvier 2022. Consulté le 30 septembre 2024 sur Plan d'action et lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ+ -- vs.ch

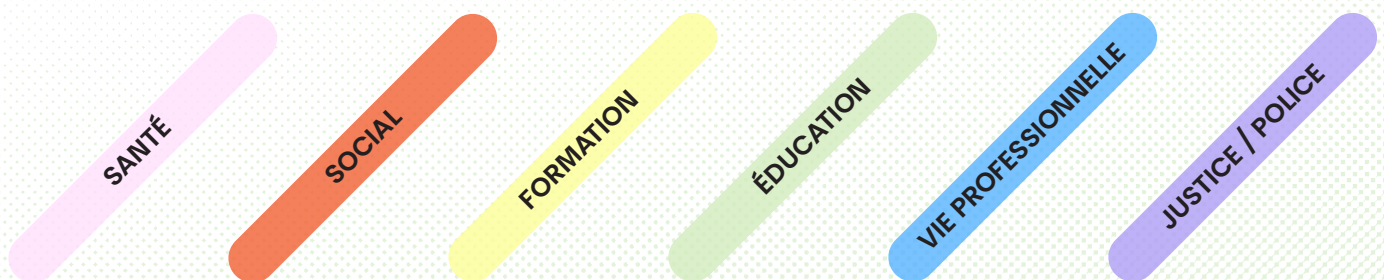
³ Le présent document retient l'acronyme LGBTIQ pour désigner les publics spécifiquement exposés aux discriminations et violences. La notion d'orientation sexuelle et affective, d'identité et d'expression de genre, ainsi que de caractéristiques de sexe (OSAIEGCS) est mobilisée pour expliciter les dimensions couvertes, applicables à l'ensemble de la population et permettant de préciser le périmètre des mesures et actions envisagées.

02 STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA STRATÉGIE

Pour concevoir cette stratégie, un comité de pilotage (COPI) et un comité de rédaction (CORéd) ont été nommés. Le COPI, composé des services concernés et présidé par l'OCEF, a eu la responsabilité de valider les contenus relatifs à l'administration et d'assurer le lien au sein des quatre départements concernés : le Département de l'économie et de la formation (DEF), le Département des finances et de l'énergie (DFE), le Département de la sécurité, des institutions et du sport (DSIS) et le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC).

Le CORéd, coordonné par l'OCEF, fut chargé de proposer les contenus grâce à l'expertise de ses membres dans leurs domaines respectifs. Composé de personnes représentant autant les services que les institutions parapubliques et les associations impliquées sur ces thématiques, le CORéd a fait bénéficier la réflexion de regards croisés et fut le lieu de dialogue entre le service public et les acteurs de terrain. En intégrant une démarche participative et en s'appuyant sur des données probantes, la stratégie vise à proposer à terme des mesures concrètes, cohérentes et réalistes, susceptibles d'avoir un impact tangible sur la qualité de vie de la population concernée.

Le CORéd a travaillé en trois sous-groupes thématiques chargés d'effectuer des recherches approfondies et de proposer des objectifs dans les six domaines ciblés par la stratégie :



La première partie de la stratégie cantonale (chapitres 3 à 5) vise à définir des objectifs stratégiques, composant une sorte de déclaration d'intention à l'aube 2035, s'inscrivant en adéquation avec les missions existantes des départements impliqués. La première partie du document présente dans ce sens : le cadre juridique dans lequel s'inscrit cette stratégie ; les valeurs qui la sous-tendent et la vision qui la guide ; les 8 objectifs stratégiques en fonction des domaines qu'ils concernent et de leur niveau de priorité. Le Conseil d'Etat a, lors de sa séance du 5 février 2025, validé les principes généraux ainsi que la poursuite des objectifs stratégiques.

La seconde partie de la stratégie (chapitres 6 à 8) précise les objectifs stratégiques en les traduisant en 22 objectifs opérationnels, eux-mêmes déclinés en 50 mesures concrètes. Pour chaque mesure, le service responsable ou, cas échéant, le partenaire externe mandaté pour sa mise en œuvre est identifié, ainsi que les ressources nécessaires à sa réalisation. Cette stratégie résulte ainsi d'une démarche concertée, fondée sur une consultation des acteurs clés, une analyse rigoureuse des besoins exprimés par les personnes concernées ainsi que sur des constats étayés scientifiquement.

03 BASES LÉGALES – CADRE JURIDIQUE

En avril 2015, la Suisse a approuvé la Déclaration d'intention de La Valette, élaborée par un groupe de pays membres du Conseil de l'Europe et approuvée par 18 d'entre eux. La Confédération s'est ainsi engagée à prendre les mesures nécessaires pour lutter contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Elle a notamment exprimé son intention de lutter contre les stéréotypes, la violence, le harcèlement et l'exclusion en tant qu'ils font obstacles à l'exercice du droit à l'éducation, et de faire en sorte que la population du pays soit sensibilisée à la diversité et à l'inclusion à tous les niveaux de la société.

La Constitution fédérale prévoit que « nul ne doit subir de discrimination du fait notamment (...) de son sexe [et] de son mode de vie » (art. 8 al. 2 Cst.). Il est admis que ces deux critères recouvrent l'orientation affective ou sexuelle ainsi que l'identité de genre. Le droit des personnes LGBTIQ à la protection contre les violences et la discrimination est étroitement lié à leur droit fondamental à la liberté et à l'autodétermination – droits d'ailleurs protégés par plusieurs sources de droit international (Convention européenne des droits de l'homme, Convention internationale des droits de l'enfant, Convention d'Istanbul, Principes de Jogjakarta). Le Conseil fédéral considère en ce sens que « vivre sa propre orientation sexuelle constitue un droit absolu et strictement personnel⁴ ».

Cette protection conventionnelle et constitutionnelle est désormais complétée par une disposition pénale. En 2020, le peuple suisse a en effet accepté d'étendre la norme pénale de l'art. 261bis du Code pénal aux actes de discrimination et d'incitation à la haine fondés sur l'orientation sexuelle (ceux qui portent sur l'identité de genre restant toutefois impunis). Le Conseil fédéral a interprété cette décision « comme un signal clair de l'opposition explicite de la population suisse à toute discrimination fondée sur l'orientation ou l'identité sexuelle »⁵. Il faut également rappeler qu'en 2021, le peuple suisse a voté en faveur de l'ouverture du mariage et des droits qui y sont associés aux couples de même sexe. Enfin, le Conseil national a adopté en juin 2022 un postulat chargeant le Conseil fédéral de concevoir « un plan d'action national visant à réduire le nombre de cas de violence et de crimes de haine à l'encontre de la communauté LGBTQ »⁶.

Sur le plan opérationnel, le Conseil fédéral s'était donné pour objectif, dans son plan d'action pour mettre en œuvre la Stratégie pour le développement durable 2030, de clarifier les compétences fédérales et cantonales en la matière d'ici à 2023 afin de pouvoir développer une démarche coordonnée avec les cantons. À défaut d'une pleine clarification, on peut relever qu'en janvier 2023, le Conseil fédéral a décidé de confier les questions LGBTIQ au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et de créer deux postes en lien avec celles-ci dès 2024. En outre, il a déjà à plusieurs reprises exposé que les normes pénales devaient être « complétées par des mesures adéquates de sensibilisation, de prévention, d'intervention et de monitoring », lesquelles « devraient être prises principalement par les communes et les cantons, afin d'être aussi efficaces et pertinentes que possible »⁷.

En synthèse, le cadre légal existant peut être considéré comme suffisant pour les mesures développées jusqu'à présent. Néanmoins, il convient désormais d'engager une réflexion sur le développement d'une base légale cantonale, ou la modification d'une base légale existante, dans le projet stratégie cantonale LGBTIQ horizon 2035.

⁴ Conseil fédéral (2019). Avis du Conseil fédéral sur la motion 19.3840 Interdiction de « guérir » les mineurs homosexuels. 4 septembre 2019. Consulté le 30 septembre 2024 sur 19.3840 | Interdiction de « guérir » les mineurs homosexuels | Objet | Le Parlement suisse

⁵ Conseil fédéral (2020). Avis du Conseil fédéral sur le postulat 20.3820 Plan d'action national contre les crimes de haine anti-LGBTQ. 19 août 2020. Consulté le 30 septembre 2024 sur 20.3820 | Plan d'action national contre les crimes de haine anti-LGBTQ | Objet | Le Parlement suisse

⁶ BARRILE, Angelo (2020). Postulat 20.3820 Plan d'action national contre les crimes de haine anti-LGBTQ. 19 juin 2020.

Consulté le 30 septembre 2024 sur 20.3820 | Plan d'action national contre les crimes de haine anti-LGBTQ | Objet | Le Parlement suisse.

⁷ Conseil fédéral (2021). Plan d'action 2021-2023 relatif à la Stratégie pour le développement durable 2030. 23 juin 2021. Page 20.

04 VALEURS ET VISION

Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre, les caractéristiques de sexe continuent de créer des inégalités profondes dans notre société, menaçant non seulement les droits fondamentaux des personnes LGBTIQ, mais également la cohésion sociale dans son ensemble. Face à ces défis persistants, il apparaît impératif d'adopter une stratégie cantonale ambitieuse et résolue avec pour **vision à l'horizon 2035** de combattre ces discriminations :

**EN TANT QUE CANTON,
LE VALAIS S'ENGAGE À PROMOUVOIR UN ESPACE COMMUN
OÙ CHAQUE PERSONNE, INDÉPENDAMMENT DE SON
ORIENTATION SEXUELLE ET AFFECTIVE, DE SON IDENTITÉ
DE GENRE OU DE SES CARACTÉRISTIQUES DE SEXE,
EST RESPECTÉE, PROTÉGÉE ET VALORISÉE.**

Avec cette vision en ligne de mire, la stratégie cantonale LGBTIQ horizon 2035 se fonde sur des valeurs qui sont au cœur d'une société démocratique et de la mission du service public de fournir à l'ensemble de la population un accès aux services de base.

Respect et dignité humaine

Chaque personne mérite d'être traitée avec dignité et respect. Cette valeur se traduit par un engagement à éradiquer toutes formes de discrimination et de violence, et à créer un environnement où chacune peut vivre authentiquement, sans crainte de jugement ou de rejet.

Égalité et justice

Toute personne doit avoir accès aux mêmes opportunités, se sentir en sécurité dans son environnement de vie et bénéficier d'une protection au niveau légal, sans distinction. Les inégalités structurelles et systémiques doivent dans ce sens être activement combattues.

Inclusion et diversité

La diversité des expériences, des identités et des perspectives contribue à renforcer la cohésion sociale et à créer une communauté plus résiliente et innovante. Il s'agit dès lors de promouvoir un climat d'ouverture où la diversité d'orientation sexuelle et affective, d'identité et d'expression de genre, de caractéristiques de sexe est respectée, en prenant simultanément en compte les autres dimensions identitaires telles que l'âge, l'ethnicité ou le handicap, ainsi que d'autres éléments de trajectoires individuelles (vécus migratoires, usages de substances psychoactives, expériences de socialisation, troubles du développement, etc.).

Solidarité et soutien

La solidarité et le soutien mutuel sont les fondements d'une société juste. Il est de la responsabilité collective de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte en raison de son orientation sexuelle et affective, son identité et son expression de genre, de ses caractéristiques de sexe. Cette valeur se traduit par un engagement à fournir des ressources, des services de soutien et à favoriser des réseaux de solidarité pour les personnes LGBTIQ, en particulier celles qui sont les plus vulnérables.

05 OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Cette stratégie cantonale pose le cadre pour une future mise en œuvre de politiques publiques qui répondent de manière adaptée et concrète aux besoins spécifiques de la population. Le présent chapitre pose les bases d'une réflexion approfondie sur les objectifs à atteindre en engageant tous les acteurs concernés dans un processus de co-construction d'un avenir commun et solidaire : il propose donc les grandes lignes directrices qui guideront l'action publique dans les différents domaines d'ici à 2035, en vue de satisfaire la vision et les valeurs énoncées avec une réponse structurée.

Les objectifs stratégiques sont pensés dans une perspective de complémentarité à ce qui existe déjà dans les domaines définis. Dans ce sens, ils s'inscrivent dans la continuité des missions actuelles des différents services et organismes. Ces objectifs permettent de faire émerger les spécificités liées à la thématique tout en gardant une volonté d'intersectionnalité⁸. L'inclusion des personnes LGBTIQ et la lutte contre les discriminations seront ainsi renforcées en prenant du recul sur l'existant pour l'adapter aux besoins identifiés, sans créer de particularités.

Chaque objectif a été évalué quant à la planification de sa réalisation selon deux temporalités :

Prioritaire : objectif répondant à un besoin urgent, à réaliser d'ici 2030.

Nécessaire : objectif répondant à un besoin important, à réaliser d'ici 2035.

8

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- 1 Accompagner les situations de violences liées à l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.
- 2 Reconnaître et offrir une prise en charge bienveillante et inclusive des familles arc-en-ciel dans les structures administratives et d'accueil de jour.
- 3 Garantir un environnement d'apprentissage respectueux et exempt de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.
- 4 Évaluer le besoin d'une disposition légale interdisant les violences liées à l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.
- 5 Visibiliser les diversités de manière inclusive et transversale pour y sensibiliser la population.
- 6 Informer et former les milieux professionnels sur les mécanismes de violences et de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.
- 7 Renforcer dans les politiques du personnel des employeurs publics, parapublics et des entreprises privées l'inclusion des diversités pour créer un climat favorable permettant aux personnes LGBTIQ d'être elles-mêmes.
- 8 Garantir un accès égalitaire en matière de santé pour les populations LGBTIQ en s'appuyant sur les ressources existantes, tout en contribuant au renforcement des facteurs de protection et des compétences psychosociales.

RÉALISATION		DOMAINES CONCERNÉS					
PRIORITAIRE	NÉCESSAIRE	SANTÉ	SOCIAL	FORMATION	ÉDUCATION	VIE PROF.	JUSTICE POLICE
O		X	X	X	X	X	X
O			X		X		
O				X	X		
O		X	X				X
	O	X	X	X	X	X	X
	O	X	X	X	X	X	X
	O					X	
	O	X	X				

⁸ L'intersectionnalité est une approche qui analyse comment différentes dimensions de l'identité (race, identité de genre, classe sociale, orientation sexuelle, aptitude physique, religion, âge, statut d'immigration) se croisent pour façonner des expériences particulières de discrimination ou d'avantage.

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

Dans cette section, les objectifs stratégiques sont déclinés en objectifs opérationnels, puis en mesures à implémenter dans le cadre de la stratégie. Ces mesures visent à garantir une application cohérente, coordonnée et pragmatique des principes énoncés précédemment en s'appuyant sur les compétences et missions des partenaires institutionnels, associatifs et communautaires concernés.

L'approche retenue soutient une logique de complémentarité avec les dispositifs existants et une analyse sous l'angle de l'intersectionnalité pour répondre aux réalités vécues par les personnes LGBTIQ. Les objectifs opérationnels et mesures proposées tiennent compte des besoins identifiés et ont été établis en collaboration avec les partenaires institutionnels impliqués depuis le début du projet en élargissant, si nécessaire, la consultation auprès d'autres services.

Dans les pages suivantes, chaque objectif stratégique est étayé par quelques constats et les mesures déjà en place, s'il y en a. Pour chaque mesure envisagée, sont indiqués les prestataires pressentis, les ressources nécessaires et le délai de mise en œuvre planifié (2030 ou 2035). De nombreuses mesures peuvent être réalisées dans le cadre des missions et donc du budget existant des services, d'autres nécessitent des ressources supplémentaires. Ainsi, 0.3 EPT et CHF 86'000.- devront être accordés en sus pour la mise en œuvre de l'ensemble des mesures.

Cette partie constitue ainsi un outil d'orientation pour l'action publique avec une visée à la fois réaliste, inclusive et évolutive.

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

01 ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE VIOLENCES LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE ET AFFECTIVE, L'IDENTITÉ ET L'EXPRESSION DE GENRE ET LES CARACTÉRISTIQUES DE SEXE

Les personnes LGBTIQ sont exposées à diverses formes de violences, qu'elles soient physiques, psychologiques, sexuelles, institutionnelles ou symboliques en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité et expression de genre ou encore de leurs caractéristiques de sexe. Ces violences peuvent survenir dans des contextes variés (famille, école, travail, espace public, système de santé, institutions, etc.) et ont souvent un impact durable sur la santé mentale, le bien-être et l'accès aux droits des personnes concernées. Comme indiqué en introduction du document, le vécu de discrimination, d'exclusion et de violence lié à l'hétéronormativité et au sexisme a un impact sur la santé psychique, physique et sur les comportements addictifs (stress de minorité lié à l'appartenance à une minorité sexuelle ou de genre) des personnes concernées.

Les crimes de haine et les violences envers les personnes LGBTIQ en Suisse restent en effet à des niveaux préoccupants. En 2024, 309 incidents ont été signalés à la LGBTIQ Helpline, soit une fréquence de près de six crimes de haine par semaine⁹. Depuis la création de la LGBTIQ Helpline en 2016, les signalements de crimes de haine et de discriminations envers les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, non binaires, intersexes et queer ne cessent d'augmenter. Ces incidents incluent des agressions physiques, des violences verbales, du harcèlement sexuel, et des discriminations dans le cadre du travail, des institutions publiques, et du secteur de la santé¹⁰. Malgré cela, de nombreuses victimes ne portent pas plainte ou ne sollicitent pas d'aide, par crainte de stigmatisation, de ne pas être crues, ou en raison d'un manque de structures accueillantes et formées à leurs spécificités.

Face à ces constats, des mesures doivent d'abord permettre de mieux **accompagner les personnes victimes de discriminations et de violences**. Des consultations psychosociales sont d'ores et déjà proposées par les centres SIPE sur mandat du SAS. Leur capacité d'accueil devrait être adaptée à l'augmentation de la fréquentation afin de pouvoir traiter dans des conditions optimales l'ensemble des demandes. Depuis 2025, la LGBTIQ Helpline est également disponible en français. Pour cette phase d'implémentation en Suisse romande et en Valais, l'OCEF a accordé une aide financière ponctuelle sur 2025 et 2026. Dès 2027, il s'agira d'envisager un mandat de prestation en fonction de l'expérience des premières années.

Ensuite, pour augmenter le recours aux prestations d'accompagnement, il y a besoin de **rendre accessible et visibiliser les offres et structures existantes au niveau cantonal**. Pour cela, l'OCEF devra créer une plateforme en ligne regroupant les informations sur les offres et structures spécifiques à destination des personnes LGBTIQ dans un premier temps et promouvoir cette plateforme dans un second temps.

⁹ Pink Cross (2025, 9 mai). Fierté en vitrine - violence en coulisses [Communiqué de presse]. Consulté le 18 juin sur Fierté en vitrine - violence en coulisses: Pink Cross

¹⁰ Ibid.

Enfin, **monitorer les situations de violences vécues** sera pertinent dans le but de quantifier ces situations et suivre leur évolution ainsi que pour informer sur les besoins et pratiques. Ici aussi, c'est une tâche qui incomberait à l'OCEF, fort de son expérience de recueil de données statistiques dans les domaines des violences domestiques auprès de divers partenaires.

	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE
A	Accompagner les personnes victimes de discriminations et de violences	M1 Adapter la capacité d'accueil de la consultation destinée aux personnes LGBTIQ	SIPE sur mandats SAS et SSP	Adaptation des ressources via les mandats de prestations existants, selon évaluation annuelle des besoins et disponibilités budgétaires	2030
		M2 Soutenir financièrement l'offre en Suisse romande de la LGBTIQ Helpline	LGBTIQ Helpline sur mandat OCEF	CHF 5'000.- budget supplémentaire OCEF	2030
B	Rendre accessible et visibiliser les offres et structures existantes au niveau cantonal	M3 Créer une plateforme en ligne regroupant les informations sur les offres et structures spécifiques à destination des personnes LGBTIQ	OCEF	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2030
		M4 Promouvoir les offres et structures spécifiques via la plateforme créée	OCEF	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2030
C	Monitorer les situations de violences vécues	M5 Publier périodiquement les recensements statistiques sur le plan cantonal en lien avec les thématiques OSAIEGCS	OCEF	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2035

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

02 RECONNAÎTRE ET OFFRIR UNE PRISE EN CHARGE BIENVEILLANTE ET INCLUSIVE DES FAMILLES ARC-EN-CIEL DANS LES STRUCTURES ADMINISTRATIVES ET D'ACCUEIL DE JOUR

Les familles arc-en-ciel, composées de parents de même sexe, transgenres, non binaires, ou de constellations parentales diverses (coparentalité, multiparentalité, etc.), font face à de nombreuses situations de non-reconnaissance ou de traitements inégaux au sein des structures administratives, éducatives et d'accueil. Dans les démarches administratives, les formulaires, les pratiques ou les interactions avec les institutions, ces familles peuvent se heurter à des obstacles symboliques ou concrets : absence de termes neutres ou inclusifs dans les documents officiels, méconnaissance de leur réalité par les professionnels ou encore stéréotypes persistants dans les pratiques éducatives. Ces situations peuvent engendrer un sentiment d'exclusion et affecter le bien-être des enfants comme celui des parents¹¹.

Afin d'y remédier, l'environnement institutionnel public doit assurer un accueil respectueux et représentatif pour l'ensemble des familles, quels que soient leur modèle ou leur composition.

Pour cela, il s'agira d'une part de **reconnaître au niveau institutionnel la diversité des constellations familiales**, en adaptant les formulaires administratifs avec une terminologie qui les englobe toutes. L'Hôpital du Valais pourrait également être encouragé à adapter ses formulaires par souci de cohérence et pour garantir un accueil inclusif pour les familles dans ses structures également. En parallèle, l'OCEF promouvra la brochure existante « Familles arc-en-ciel en Valais » ainsi que la nouvelle exposition et le jeu de plateau développés par la HES-SO Valais-Wallis « Familles arc-en-ciel en Valais ».

D'autre part, pour que cette reconnaissance se traduise dans les postures des personnels au contact des familles, un objectif opérationnel sera de **garantir un accueil respectueux des diversités dans le cadre des prestations cantonales destinées aux familles**. A cet effet, l'information et la formation des fonctionnaires des services de l'Etat, travaillant au contact des familles, doivent se poursuivre. Une première séance de sensibilisation avait été donnée par l'OCEF au personnel du SCJ en 2023. Au-delà de l'administration publique, les professionnels et professionnelles (accueil de jour, administration, périnatalité, etc.) bénéficieraient de formation à l'accompagnement des familles arc-en-ciel et à la déconstruction des stéréotypes. Ces formations pourraient être dispensées directement au sein de structures d'accueil ou intégrées au niveau de la formation initiale (éducation petite enfance ES ou HES, Croix-Rouge). De plus, les bonnes pratiques et initiatives inclusives existantes doivent être valorisées, en favorisant les échanges de savoirs entre les institutions du domaine, de manière à encourager une mutualisation de ces approches et augmenter la cohérence de l'accueil et de l'accompagnement offerts au sein du canton.

¹¹ Sprenger, A.-S. (2022). Les familles arc-en-ciel sortent de l'ombre. Revue Hémisphères (24). Consulté le 7 juillet 2025, sur <https://revuehemispheres.ch/les-familles-arc-en-ciel-sortent-de-lombre>; Melvyn E. (2021). « Les stress, les défis et les ressources des familles arc-en-ciel au quotidien et le manque de formation des professionnel·le·s. Compte-rendu de la conférence de Catherine Flussinger ». Blog de l'Institut des sciences sociales [En ligne], mis en ligne le 28 mai 2021. Consulté le 7 juillet 2025 sur <https://wp.unil.ch/biss/les-stress-les-defis-et-les-ressources-des-familles-arc-en-ciel-au-quotidien-et-le-manque-de-formation-des-professionnel%C2%B7le%C2%B7s/>

Avec ces mesures, la stratégie cantonale participe à construire une société plus inclusive, dans laquelle toutes les familles, y compris les familles arc-en-ciel, se sentent légitimes, visibles et respectées.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS		MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE
D	Reconnaître au niveau institutionnel la diversité des constellations familiales	M6 Adapter les formulaires internes à l'administration et faire des recommandations aux institutions parapubliques	OCEF en collaboration avec services concernés	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2030
		M7 Promouvoir la brochure « Familles Arc-en-ciel en Valais »	OCEF	Ressources existantes	2030
		M8 Promouvoir l'exposition « Familles Arc-en-ciel en Valais » et le jeu de plateau développé en parallèle	OCEF en collaboration avec HES-SO Valais Wallis	Ressources existantes	2030
E	Garantir un accueil respectueux des diversités au sein des prestations cantonales destinées aux familles	M9 Former et informer le personnel des services de l'administration cantonale en contact direct avec les familles	OCEF	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2030
		M10 Former les professionnels et professionnelles (accueil de jour, administration, périnatalité, etc.) à l'accompagnement des familles arc-en-ciel et la déconstruction des stéréotypes	SIPE sur mandat SSP	Adaptation des ressources via le mandat de prestations existant, selon évaluation annuelle des besoins et disponibilités budgétaires	2030
		M11 Valoriser les bonnes pratiques et initiatives inclusives existantes, en favorisant les échanges de savoirs entre institutions du domaine	OCEF	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2030

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

03 GARANTIR UN ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE RESPECTUEUX ET EXEMPT DE DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIENTATION SEXUELLE ET AFFECTIVE, L'IDENTITÉ ET L'EXPRESSION DE GENRE ET LES CARACTÉRISTIQUES DE SEXE

L'école et les lieux de formation sont des espaces déterminants dans la construction de l'identité individuelle, du vivre-ensemble et de l'accès à l'égalité des chances. Pourtant, les jeunes personnes LGBTIQ y sont encore régulièrement confrontées à des formes de violences. En effet, certains résultats de l'Étude populationnelle sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans le canton de Vaud montrent que « de nombreuses et de nombreux jeunes sont témoins de discriminations au sein de leur établissement scolaire. Certaines de celles-ci sont en lien avec l'orientation affective ou sexuelle supposée ou avérée, l'identité de genre, la façon dont on perçoit l'expression de genre d'un·e jeune, ou encore le sexe assigné à la naissance. Par ailleurs, comme l'ont montré des études précédentes, les jeunes non exclusivement hétérosexuels ainsi que les jeunes transgenres sont plus fortement exposés à différentes formes de violences et de harcèlement-intimidation que leurs pairs exclusivement hétérosexuels ou cisgenres¹² ». À l'échelle européenne, le rapport Promoting Diversity and Inclusion in Schools in Europe¹³ met en évidence que, bien que des politiques d'inclusion soient en place dans la majorité des systèmes éducatifs, les besoins spécifiques de certains groupes d'élèves, en particulier les élèves LGBTIQ, demeurent peu pris en compte. Les dispositifs de soutien explicitement conçus pour ces publics restent rares, révélant un déficit de réponses structurales ciblées.

Ces éléments impactent directement la qualité du climat scolaire, la réussite éducative et la santé mentale des élèves concernés. Ils traduisent par ailleurs un manque de prise en compte de la Recommandation CM/Rec(2010)5 du Conseil de l'Europe¹⁴ qui invite les États membres à garantir des environnements éducatifs inclusifs en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

Dans ce cadre, deux objectifs stratégiques complémentaires sont avancés. D'un côté, **renforcer les cadres institutionnels de l'apprentissage pour prévenir les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe** est un impératif de santé publique, d'égalité des chances et de respect des droits fondamentaux. Cela nécessite :

- L'inscription claire de la protection contre les discriminations basées sur le genre ou l'orientation dans les cadres législatifs scolaires ;
- La formation et l'accompagnement du personnel enseignant et encadrant grâce à la création d'un module de formation dédié ;
- Le soutien spécifique aux élèves trans et non binaires, qui est formalisé en Valais grâce à une directive entrée en vigueur en 2024 ;
- L'adaptation des pratiques et documents scolaires à la diversité des identités de genre et des configurations familiales.

¹² Stadelmann S, Vonlanthen J, Amiguet M, Jaccoud L, Lucia S, Ribeaud D, Bize R. (2024). Etude populationnelle sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans le canton de Vaud : Evolution jusqu'en 2022. Lausanne, Unisanté – Centre universitaire de médecine générale et santé publique (Raisons de santé 358). P. 94.

¹³ Eurydice. (2023). Promoting diversity and inclusion in schools in Europe. Publications Office of the European Union. Consulté le 7 juillet sur <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d886cc50-6719-11ee-9220-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁴ Conseil de l'Europe (2010). Recommandation CM/Rec(2010)5. Consulté le 7 juillet 2025 sur <https://search.coe.int/cm?i=09000016805b1652>

Parallèlement, il est essentiel de **sensibiliser les élèves à la réalité des discriminations vécues par les personnes LGBTIQ** via des interventions pédagogiques externes et des initiatives participatives. Dans ce sens, une période supplémentaire est intégrée depuis août 2024 dans les interventions des centres SIPE en 9CO pour aborder les mécanismes de discriminations et violences. En complément, des projets d'établissement ou de groupe pourraient être mis sur pied. Ces démarches contribuent à renforcer la cohésion sociale, à réduire les préjugés et à améliorer le climat scolaire.

Les objectifs opérationnels proposés s'inscrivent dans cette approche globale, en articulant prévention et reconnaissance institutionnelle.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS		MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE
F	Renforcer les cadres institutionnels de l'apprentissage pour prévenir les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe	M12 Inscrire la notion de protection face aux discriminations dans la loi-cadre de l'école valaisanne	SE	Ressources existantes	2035
		M13 Former et informer le personnel de l'école sur les enjeux de discriminations et violences à l'égard des personnes LGBTIQ	SIPE sur mandat SE	Adaptation des ressources via le mandat de prestations existant, selon évaluation annuelle des besoins et disponibilités budgétaires	2030
		M14 Accompagner les élèves trans et non binaires	SIPE sur mandat SE	Ressources disponibles dans le mandat de prestations existant	Réalisé (2024)
		M15 Adapter les formulaires administratifs à destination des élèves, des parents et du personnel de l'école aux identités et constellations familiales diverses	SE	Ressources existantes	2035
G	Sensibiliser les élèves à la thématique par des offres externes et des initiatives participatives	M16 Sensibiliser et informer les élèves du secondaire I sur les dynamiques de discriminations et violences vécues par les personnes LGBTIQ	SIPE sur mandats SE et SSP	Ressources disponibles dans les mandats de prestations existants	Réalisé (2024)
		M17 Encourager les initiatives d'élèves promouvant le respect	SE	Ressources existantes	2035

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

04 ÉVALUER LE BESOIN D'UNE DISPOSITION LÉGALE INTERDISANT LES VIOLENCES LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE ET AFFECTIVE, L'IDENTITÉ ET L'EXPRESSION DE GENRE ET LES CARACTÉRISTIQUES DE SEXE

Comme établi dans la section 3 Bases légales – Cadre juridique, bien que certaines dispositions légales permettent aujourd'hui de sanctionner certaines formes de violences, de discriminations ou de discours haineux, ces instruments juridiques ne couvrent pas de manière explicite ou suffisante les violences à l'égard de l'orientation sexuelle et affective, l'identité ou l'expression de genre ou les caractéristiques de sexe.

En l'absence d'un cadre législatif cohérent, les violences restent souvent sous-déclarées, mal documentées et rarement poursuivies. Le rapport sur les crimes de haine 2023 de la LGBTIQ Helpline indique que seuls 11% des situations qui leur ont été relayées sur l'année 2022 ont également été dénoncées à la police : « les injures et les insultes, en particulier, n'ont pas été signalées, car de nombreuses personnes ont indiqué qu'elles n'étaient pas sûres de leurs droits dans ce domaine ou qu'elles n'avaient pas grand espoir de succès¹⁵ ».

À l'échelle cantonale, une analyse rigoureuse de l'état actuel du droit s'avère nécessaire pour **évaluer le besoin d'une disposition légale spécifique**. Un avis de droit indépendant permettra d'analyser les éventuelles lacunes juridiques actuelles et d'identifier les pistes d'intervention possibles. En fonction de cette analyse, une **proposition de base légale** – modification d'un texte existant ou création d'un nouveau fondement – pourra être élaborée. Enfin, **disposer d'une ressource interne à l'administration spécialisée sur les thématiques d'orientations sexuelles et affectives, identités et expressions de genre, caractéristiques de sexe (OSAIEGCS)** permettra d'assurer une cohérence et une expertise durables sur ces questions.

	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE
H	Évaluer le besoin législatif cantonal en matière de lutte contre les violences et les discriminations	M18 Mandater un avis de droit	OCEF	CHF 10'000.- Montant unique OCEF	2030
I	Formuler une proposition de base légale cantonale	M19 Proposer la modification ou création d'une base légale cantonale en fonction de l'évaluation menée	OCEF	Ressources existantes	2035
J	Disposer d'une ressource interne à l'administration spécialisée sur la thématique	M20 Formaliser la compétence de l'OCEF sur les thématiques OSAIEGCS, en l'intégrant dans le règlement y relatif	OCEF	Ressources existantes	2030

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

05 VISIBILISER LES DIVERSITÉS DE MANIÈRE INCLUSIVE ET TRANSVERSALE POUR Y SENSIBILISER LA POPULATION

La visibilité constitue un levier essentiel pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations. Historiquement, les personnes LGBTIQ ont été invisibilisées ou représentées de manière caricaturale, voire stigmatisante, dans l'espace public ou les médias. Cette invisibilisation alimente encore les stéréotypes, renforce le sentiment d'isolement des personnes concernées et perpétue des normes excluantes. Différentes recherches montrent que la visibilité sociale, positive et inclusive des personnes LGBTIQ contribue à réduire la stigmatisation et favorise une meilleure compréhension des enjeux liés à l'orientation sexuelle et affective, à l'identité et à l'expression de genre et aux caractéristiques de sexe¹⁶. Les études indiquent qu'une présence accrue des personnes LGBTIQ dans les médias (séries télévisées, artistes, événements culturels) a eu un effet significatif sur l'acceptation sociale, notamment chez les jeunes générations. Les représentations médiatiques peuvent donc être considérées comme un outil stratégique dans la lutte contre les discriminations.

Dans ce contexte, **rendre visible le vécu des personnes concernées** constitue un levier essentiel pour inscrire les diversités LGBTIQ dans la sphère publique régionale, de manière accessible et participative. Les initiatives cantonales visibles pour le grand public, telles que la campagne cantonale annuelle et le mois d'actions et de visibilité, peuvent avoir un impact positif sur la perception des personnes LGBTIQ par la population et sur l'estime de soi chez les personnes concernées. La première organisation d'un mois d'actions et de visibilité annuel en Valais en 2025 s'inscrit dans cette logique, en créant un cadre régulier et fédérateur pour valoriser les récits, les initiatives communautaires et les expériences vécues. Ce type d'événement, déjà mis en œuvre avec succès dans les villes suisses de Lausanne et Genève, et de nombreux autres pays, a démontré son potentiel pour élargir les publics touchés, impliquer les acteurs locaux, et aborder les thématiques LGBTIQ dans des milieux divers. Le soutien financier à des actions de terrain permet de garantir la participation d'associations et collectifs directement concernés, mais aussi d'entités non spécialistes sur le sujet, et de favoriser des synergies et des projets ancrés dans les contextes locaux. L'intégration d'une perspective intersectionnelle dans les projets soutenus renforce la pertinence des messages diffusés et permet de mieux représenter la pluralité des identités et des parcours.

En parallèle, **l'information du grand public sur les spécificités vécues par les personnes LGBTIQ** doit être renforcée. La méconnaissance de ces réalités constitue un terreau fertile pour les discriminations ordinaires et les violences symboliques. La pérennisation d'un « rendez-vous des diversités » dans le cadre d'événements grand public, comme la Foire du Valais, offre un canal de sensibilisation particulièrement pertinent, en atteignant des publics éloignés des réseaux militants ou institutionnels. La rédaction d'une brochure à destination de la population et des publics professionnels, fondée sur des données actualisées et validées, permettra de répondre à un besoin d'information claire, contextualisée et non stigmatisante.

¹⁶ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2020). A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Consulté le 3 juillet 2025 sur <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>
 Gillig, T. K., Rosenthal, E. L., Murphy, S. T., & Folb, K. L. (2018). More than a media moment: The influence of televised storylines on viewers' attitudes toward transgender people and policies. *Sex Roles: A Journal of Research*, 78(7–8), 515–527. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0816-1>
 Ayoub, P. M., & Garretson, J. (2016). Getting the Message Out: Media Context and Global Changes in Attitudes Toward Homosexuality. *Comparative Political Studies*, 50(8), 1055–1085. <https://doi.org/10.1177/0010414016666836>

Enfin, la promotion active de documentation thématique (guides, affiches, supports numériques) contribuera à diffuser une culture inclusive et respectueuse, tant dans les milieux professionnels qu'auprès du grand public.

Ces mesures permettront de renforcer la reconnaissance sociale des personnes LGBTIQ et de favoriser un changement culturel durable. Une approche transversale et inclusive de la visibilité ne se limite somme toute pas à « montrer », mais vise à faire évoluer les représentations, favoriser l'empathie et renforcer la cohésion sociale grâce à la diffusion d'un récit collectif diversifié et réaliste.

	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE
K	Rendre visible le vécu des personnes concernées	M21 Organiser annuellement un mois d'actions et de visibilité et soutenir financièrement des actions de terrain dans différents domaines durant celui-ci	OCEF Partenaires du réseau	CHF 35'000.- budget supplémentaire OCEF dont 3'000.- budget supplémentaire SSP	2030
		M22 Intégrer une perspective intersectionnelle dans le développement des projets	Partenaires du réseau	Ressources existantes	2035
L	Informar la population des spécificités vécues par les personnes concernées	M23 Pérenniser le « rendez-vous des diversités » de la Foire du Valais	OCEF	CHF 6'000.- budget supplémentaire OCEF	2030
		M24 Rédiger une brochure à destination de la population et des professionnels	OCEF	Ressources existantes	2030
		M25 Promouvoir la documentation thématique auprès de la population et des professionnels	OCEF	Ressources existantes	2030

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

06 INFORMER ET FORMER LES MILIEUX PROFESSIONNELS SUR LES MÉCANISMES DE VIOLENCES ET DE DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIENTATION SEXUELLE ET AFFECTIVE, L'IDENTITÉ ET L'EXPRESSION DE GENRE ET LES CARACTÉRISTIQUES DE SEXE

La formation des professionnelles et des professionnels constitue un levier transversal essentiel pour garantir l'inclusion et la sécurité des personnes LGBTIQ dans les espaces sociaux, médicaux, éducatifs et institutionnels. Les études menées en Suisse montrent notamment que les personnels de la santé sont rarement formés aux spécificités des vécus des personnes LGBTIQ. Ce déficit peut entraîner une prise en charge inadéquate, une perte de confiance dans les institutions, voire un renoncement aux soins¹⁷.

Dans le domaine de l'éducation, ce manque de formation se traduit par une faible capacité à aborder les questions LGBTIQ et à prévenir les violences : une étude fribourgeoise révèle l'absence de préparation institutionnelle chez les cadres scolaires, ce qui limite leur capacité à promouvoir une culture inclusive¹⁸, tandis que des recherches internationales soulignent que les personnel enseignant manque souvent de confiance et d'outils pour agir efficacement¹⁹.

Former les milieux professionnels de la santé, de l'éducation et du social selon les besoins spécifiques est une priorité car ces milieux sont au premier contact avec des personnes potentiellement exposées à des discriminations, qu'il s'agisse de jeunes en situation de vulnérabilité, de personnes en recherche de soins et/ou dans des contextes de vulnérabilité. Il est donc crucial de leur offrir des formations adaptées à leurs missions et à leurs contextes professionnels respectifs, présentant des contenus fondés sur des expériences vécues et des données probantes. Par exemple, l'intégration de programmes comme ICARE, (Improving Care and Access for Rainbow Equity), initié en Suisse romande, répondrait directement à ce besoin de renforcement des compétences dans le domaine de la santé.

La formation d'autres milieux professionnels, notamment justice, police, hautes écoles spécialisées et pédagogiques, encadrants sportifs est également nécessaire : ceux-ci sont également au contact direct du public et exercent un pouvoir de décision ou d'autorité susceptible d'avoir un impact majeur sur la vie des personnes LGBTIQ (interpellations policières, décisions judiciaires, environnement sportif, etc.). La Police cantonale a d'ailleurs intégré une demi-journée sur le sujet dans la formation initiale pour les aspirantes et aspirants de deuxième année. Pour agir efficacement, ces formations doivent être adaptées aux réalités opérationnelles et tenir compte des spécificités LGBTIQ.

¹⁷ Bize, R., Volkmar, E., Blanc-Scuderi, Z., Medico, D., Zufferey, A., Béziat, C., Merglen, A., Brockmann, C., Bodenmann, P. (2023), I-CARE : une formation pionnière par apprentissage en ligne sur la santé des personnes LGBTIQ+, Rev Med Suisse, 18, no. 833, 1277–1281. <https://doi.org/10.53738/REVMED.2023.19.833.1277>

¹⁸ Magno, C., Becker, A., & Imboden, M. (2022). Educational practice in Switzerland: Searching for diversity-engaged leadership. Educational Management Administration & Leadership, 52(3), 740–756. <https://doi.org/10.1177/17411432221086225> (publication originale 2024)

¹⁹ Rodríguez-Hidalgo, A. J., Calmaestra, J., Casas, J. A., & Ortega-Ruiz, R. (2023). Perceptions of educators on LGBTQ+ bullying. Journal of Child and Family Studies, 32(4), 1153–1164. <https://doi.org/10.1016/j.jtate.2023.104381>

À cet égard, plusieurs outils développés au niveau européen²⁰ démontrent que des formats ciblés, flexibles et adaptés aux contraintes des milieux concernés permettent non seulement d'améliorer les pratiques, mais aussi de favoriser une culture institutionnelle fondée sur le respect de toutes les identités.

Ainsi, les mesures proposées visent à outiller les personnels afin qu'ils puissent accueillir les personnes LGBTIQ de manière appropriée et leur garantir un accès équitable à des prestations de qualité, au même titre que l'ensemble de la population. Former les milieux professionnels, c'est agir de manière préventive pour réduire les discriminations systémiques, renforcer la confiance dans les institutions et favoriser le recours effectif aux services publics.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS		MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	2035
M	Former les milieux professionnels de la santé, de l'éducation et du social selon les besoins spécifiques	M26 Proposer une ½ journée de formation annuelle à destination des professionnelles et professionnels par région linguistique du Valais	SIPE sur mandat SSP	Ressources disponibles dans le mandat de prestations existant	2035
		M27 Proposer des formations ciblées aux institutions partenaires selon les besoins identifiés sur le terrain	SIPE sur mandat SSP	Adaptation des ressources via le mandat de prestations existant, selon évaluation annuelle des besoins et disponibilités budgétaires	2035
		M28 Intégrer la formation I-CARE dans les formations pré-grades (HES) et continues (SMVS)	SSP	CHF 5'000.- budget supplémentaire SSP	2030
		M29 Intégrer la thématique dans la formation continue des Hautes écoles	OCEF en collaboration avec HEP/HES-SO	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2030
N	Former les milieux professionnels pertinents hors santé et social	M30 Élaborer des modules communs de formation continue et adapté aux pratiques professionnelles des contextes justice et police (intervention, détention, procédures)	OCEF en collaboration avec PolCant / SAPEM	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2035
		M31 Intégrer la thématique dans la formation initiale des aspirantes et aspirants de Police et dans la formation continue des agentes et agents	PolCant en collaboration avec OCEF / SIPE	Ressources existantes	Réalisé (2022)
		M32 Intégrer la thématique dans la formation continue obligatoire des personnels de la justice et de l'application des peines et mesures	OCEF en collaboration avec SAPEM	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2035
		M33 Intégrer la thématique dans la formation continue du personnel encadrant dans les milieux sportifs	OCEF en collaboration avec milieux sportifs	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2035

²⁰ Council of Europe. (2025). Policing Hate Crime against LGBTIQ Persons: Training for a Professional Police Response (2e éd.). Strasbourg. <https://rm.coe.int/prems-020325-gbr-2575-policing-hate-crime-web-final-2755-5061-3516-1/1680b4a47c> ILGA-Europe. (2011). Toolkit: Training for police officers on tackling LGBTIQ-phobic crime. Consulté le 3 juillet 2025 sur Toolkit for training police officers on tackling LGBTIQ-phobic crime | ILGA-Europe

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

07 RENFORCER DANS LES POLITIQUES DU PERSONNEL DES EMPLOYEURS PUBLICS, PARAPUBLICS ET DES ENTREPRISES PRIVÉES L'INCLUSION DES DIVERSITÉS POUR CRÉER UN CLIMAT FAVORABLE PERMETTANT AUX PERSONNES LGBTIQ D'ÊTRE ELLES-MÊMES

Les politiques du personnel jouent un rôle central dans la création de milieux professionnels inclusifs où chaque personne peut évoluer dans un climat de respect, de reconnaissance et d'égalité de traitement. Pour les personnes LGBTIQ, cela signifie pouvoir s'épanouir dans leur activité professionnelle sans craindre d'être stigmatisées ou discriminées, de façon explicite ou implicite. Ces expériences négatives affectent non seulement le bien-être des personnes concernées, mais aussi leur accès à des opportunités professionnelles équitables.

En Suisse, il n'existe actuellement pas de données représentatives permettant d'évaluer avec précision la fréquence des discriminations vécues dans le contexte professionnel. Toutefois, à l'échelle européenne, une enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)²¹ montre que plus de 20 % des personnes LGBTIQ interrogées rapportent avoir subi des discriminations sur leur lieu de travail liées à leur orientation sexuelle, identité ou expression de genre, ou leurs caractéristiques de sexe. En parallèle, le quart des personnes répondantes ont indiqué cacher leur orientation ou identité au travail. Ces résultats révèlent un besoin d'agir, y compris au niveau régional, pour améliorer la situation dans l'emploi.

La volonté de renforcer l'inclusion des diversités dans les politiques du personnel se fonde aussi sur le constat de longue date que les environnements de travail inclusifs favorisent la santé psychologique, l'engagement des personnes employées et la performance organisationnelle²².

Trois objectifs opérationnels structurent cet engagement.

D'abord, **prévenir les discriminations dans le milieu professionnel** suppose d'agir à la racine en sensibilisant et en outillant les services RH, en valorisant les bénéfices de la diversité sur la place de travail dans le cadre d'une des campagnes cantonales annuelles, et en promouvant des labels d'inclusion comme le Swiss LGBTI Label. Ensuite, il est essentiel de **visibiliser les ressources à destination des personnes LGBTIQ victimes de discriminations professionnelles**. Cela passe par une meilleure information via des canaux dédiés, ainsi que par une orientation vers les prestations adéquates en fonction des situations rencontrées. Enfin, il convient de **favoriser une culture institutionnelle inclusive au sein de l'administration cantonale**, en adaptant les pratiques administratives (formulaires, langage épïcène, reconnaissance symbolique) et en rendant visibles les réseaux et soutiens internes ou externes disponibles.

²¹ FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. (2020). A long way to go for LGBTI equality. Consulté le 7 juillet 2025 sur <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

²² Badgett, M. V. L., Durso, L. E., & Mallory, C. (2013). The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies. The Williams Institute. Consulté le 7 juillet sur <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-LGBT-Support-Workplace-May-2013.pdf>

Ces mesures, articulées de manière cohérente et progressive, visent à instaurer un environnement professionnel inclusif, respectueux et équitable pour les personnes LGBTIQ. Au-delà de la conformité aux obligations légales, elles constituent un levier de cohésion et de performance collective, en phase avec les valeurs promues par le canton.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS		MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE
O	Prévenir les discriminations en agissant sur les pratiques professionnelles et le climat social autour du monde du travail	M34 Sensibiliser les associations professionnelles (notamment RH) sur la thématique LGBTIQ et les enjeux liés au contexte professionnel	OCEF ou mandat externe via OCEF	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2035
		M35 Promouvoir les avantages de la visibilité des personnes LGBTIQ sur la place de travail	OCEF en collaboration avec les services de ressources humaines des employeurs concernés	Ressources existantes	2035
		M36 Promouvoir l'obtention du « Swiss LGBTI-Label » auprès des entreprises valaisannes	OCEF en collaboration avec les services de ressources humaines des employeurs concernés	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2035
		M37 Mettre à disposition des outils concrets pour l'amélioration de l'inclusion des personnes LGBTIQ dans le contexte professionnel via le site internet de l'OCEF	OCEF en collaboration avec les services de ressources humaines des employeurs concernés	Comptées dans le 0,3 EPT supplémentaire OCEF	2035
P	Visibiliser les ressources à destination des personnes LGBTIQ victimes de discriminations dans le contexte professionnel	M38 Renforcer l'accès à l'information pour les personnes concernées en créant une page dédiée sur le site internet de l'OCEF	OCEF	Ressources existantes	2030
		M39 Orienter dans le réseau des situations de discriminations vécues dans le contexte professionnel	OCEF	Ressources existantes	2030
Q	Favoriser une culture institutionnelle inclusive au sein de l'administration cantonale	M40 Élaborer des recommandations de bonnes pratiques pour la rédaction des formulaires administratifs	OCEF	Ressources existantes	2030
		M41 Rendre visible auprès du personnel le réseau des institutions spécifiques	SRH	Ressources existantes	2030

06 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET MESURES

08 GARANTIR UN ACCÈS ÉGALITAIRE EN MATIÈRE DE SANTÉ POUR LES POPULATIONS LGBTIQ EN S'APPUYANT SUR LES RESSOURCES EXISTANTES, TOUT EN CONTRIBUANT AU RENFORCEMENT DES FACTEURS DE PROTECTION ET DES COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES

Les personnes LGBTIQ rencontrent encore de nombreux obstacles, tant structurels que relationnels, dans l'accès aux soins, liés à des préjugés, à une méconnaissance des milieux professionnels de la santé ou à un manque de reconnaissance de leurs réalités spécifiques. Le rapport du Conseil fédéral sur la santé des personnes LGBT en Suisse²³ souligne que de nombreuses personnes LGBTIQ ne se sentent pas en sécurité dans les structures de soins, ou hésitent à révéler leur identité par crainte d'un accueil inadapté. Ce constat est renforcé par un déficit de formation spécifique chez les professionnelles et professionnels de la santé, ainsi qu'une coordination peu établie entre le système de santé institutionnel et les ressources communautaires existantes.

24

Ces difficultés se traduisent par une sous-utilisation des services, une méfiance envers les institutions médicales, et des retards dans la prise en charge, aggravant parfois des situations de vulnérabilité physique et psychique. Les études disponibles montrent des taux plus élevés de dépression, d'anxiété, de conduites addictives et de renoncement aux soins chez les personnes LGBTIQ, liés notamment à la stigmatisation, aux discriminations et au manque de reconnaissance sociale²⁴. Le stress minoritaire, désignant l'accumulation des tensions vécues par les minorités de genre et d'orientation, est un facteur aggravant largement documenté.

Dans ce contexte, le canton peut s'appuyer sur les ressources existantes tout en renforçant certains dispositifs prioritaires.

Il est essentiel, en premier lieu, de **renforcer la collaboration avec les associations actives dans le soutien psychosocial**, qui jouent un rôle clé en matière de prévention, d'accueil et d'orientation. Les groupes de pairs sont notamment reconnus comme des leviers efficaces pour rompre l'isolement et soutenir la santé mentale.

Ensuite, la poursuite de la mise en œuvre des prestations prévues dans la Stratégie cantonale de prévention et promotion de la santé horizon 2030 permettra de **promouvoir une bonne santé physique et psychique auprès des personnes LGBTIQ**. Vu la vulnérabilité accrue des personnes LGBTIQ face aux conduites addictives, souvent en lien avec des stratégies d'adaptation ou d'évitement, il est primordial de **prévenir ces risques**, en sensibilisant tant les milieux professionnels que les publics concernés.

²³ Conseil fédéral (2022). La santé des personnes LGBT en Suisse. Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 19.3064 Marti Samira du 07.03.2019. Consulté le 7 juillet sur <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20193064/Bericht%20BR%20F.pdf>

²⁴ g2L snc sur mandat du SSP (2021). Rapport « analyse de la situation actuelle des personnes LGBTIQ+ en Valais. Consulté le 21 novembre 2024 sur <https://www.egalite-vs.ch/fr/plateforme-cantonale-valaisanne-pour-l-egalite/ressources/lgbtiq-et-genre/rapports-brochures-depliants-12582/>

Enfin, mieux comprendre les besoins différenciés selon les contextes de vie (personnes jeunes, âgées, personnes trans, non-binaires, migrantes, en situation de handicap etc.) est indispensable pour planifier des actions ciblées à moyen terme. Le développement d'un réseau de professionnelles et professionnels de la santé formés et identifiés comme LGBTIQ-inclusifs renforcera la confiance dans les structures de santé et favorisera une orientation plus adaptée et respectueuse.

	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	MESURES	PRÉSTATAIRES	RESSOURCES FINANCIÈRES OU HUMAINES	DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE
R	Renforcer la collaboration avec les associations pour l'information, l'orientation et le soutien des personnes LGBTIQ, en particulier en matière de santé psychique	M42 Développer des actions de soutien à destination des personnes concernées notamment par le biais de groupes de pairs	QlubQueer QueerVS sur convention SIPE	CHF 8'000.- budget supplémentaire SSP	2035
		M43 Maintenir une prise en charge semi-professionnelle lors des permanences associatives	QlubQueer QueerVS	CHF 8'000.- budget supplémentaire SSP	2035
S	Promouvoir une bonne santé physique et psychique auprès des personnes LGBTIQ	M44 Poursuivre la mise en œuvre des prestations dans le cadre de la Stratégie cantonale de prévention et promotion de la santé, horizon 2030 (PPS 2030)	SSP	Ressources existantes	2030
T	Prévenir les risques accrus en termes de conduites addictives des personnes LGBTIQ	M45 Former les milieux professionnels des addictions et de la santé sexuelle	SIPE sur mandat SSP	CHF 2'000.- budget supplémentaire SSP	2035
		M46 Sensibiliser les personnes LGBTIQ aux risques en termes de conduites addictives	SIPE sur mandat SSP	CHF 2'000.- budget supplémentaire SSP	2035
U	Répondre aux besoins spécifiques des différentes populations LGBTIQ en matière de santé	M47 Établir des états des lieux détaillés des besoins en fonction de contextes de vie spécifiques, avec des recommandations d'actions	OCEF en collaboration avec SSP	CHF 5'000.- budget supplémentaire OCEF	2030
		M48 Planifier et prioriser la mise en œuvre des recommandations entre 2030-2035	SSP en collaboration avec OCEF	Ressources existantes	2035
V	Développer un réseau de professionnelles et professionnels de la santé, identifié comme « LGBTIQ inclusif »	M49 Former le personnel médical aux spécificités de santé des personnes LGBTIQ	SIPE sur mandat SSP	Adaptation des ressources via le mandat de prestations existant, selon évaluation annuelle des besoins et disponibilités budgétaires	2035
		M50 Établir une liste de standards garantissant l'adhésion au réseau « LGBTIQ inclusif »	SIPE en collaboration avec SMVS	Ressources existantes	2035

07 RÉCAPITULATIF DES INCIDENCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

Afin d'implémenter la stratégie cantonale de lutte contre les discriminations, des ressources supplémentaires dédiées à des mesures ciblées sont nécessaires à mobiliser. L'augmentation des ressources permet notamment de pérenniser des projets évalués pertinents, de former les partenaires, d'améliorer les dispositifs d'accompagnement et de sensibiliser la population à la diversité et à l'inclusion. Ils contribuent également à la mise en place d'outils de suivi et d'évaluation afin de mesurer l'impact des mesures déployées. Plus de la moitié des mesures proposées, soit 27 sur 50, peuvent être mises en œuvre à l'horizon 2035 sur la base des ressources actuellement disponibles.

Ressources humaines

+ 0.3 EPT pour l'OCEF d'ici 2030

Ressources financières

CH 76'000.- supplémentaires sur les budgets annuels ordinaires d'ici 2035

- CHF 48'000.- sur le budget ordinaire de l'OCEF d'ici 2030
- CHF 3'000.- sur le budget ordinaire du SSP d'ici 2030
- CHF 25'000.- sur le budget ordinaire du SSP entre 2030 et 2035

CHF 10'000.- comme montant unique pour l'OCEF en 2027 ou 2028

Les ressources financières ou humaines supplémentaires se répartissent comme suit :

OCEF

- **Ressources humaines :** 0,3 EPT pour renforcer les 0,5 EPT actuellement dédié à la thématique depuis 2022. Ces 0,3 EPT devrait être attribués d'ici 2030 afin de pouvoir assurer la réalisation des mesures M3, M4, M4, M5, M6, M9, M11, M29, M30, M32, M33, M34, M36, M37. Des ressources humaines supplémentaires se justifient notamment par la formalisation de la mission de l'OCEF dans le domaine de la lutte contre les discriminations LGBTIQ (M20).

- **Ressources financières :**

- › CHF 48'000.- de budget annuel supplémentaire d'ici 2030 pour la réalisation des mesures M2, M21, M23, M47. Le budget de l'OCEF devrait permettre notamment la pérennisation d'actions telles que le « rendez-vous des diversités » et « le mois d'actions et de visibilité », ainsi que l'établissement de rapports étayés sur les besoins spécifiques des personnes LGBTIQ, en fonction de leur profil sociodémographique, dans le contexte cantonal.

- › CHF 10'000.- comme montant unique en 2027 ou 2028 pour mandater un avis de droit (M18).

SSP

- **Ressources humaines :** --

- **Ressources financières :**

- › CHF 3'000.- de budget annuel supplémentaire d'ici 2030 pour la réalisation de la mesure M21.

- › CHF 25'000.- de budget annuel supplémentaire d'ici 2035 pour la réalisation des mesures M28, M42, M43, M45, M46 qui prévoient notamment de développer des actions de soutien par les pairs pour les personnes concernées via les partenaires associatifs, et prévenir les risques de conduites addictives au sein de la population LGBTIQ (M42, M45, M46).

SAS / SE / SRH / SAPEM

- **Ressources humaines :** --

- **Ressources financières :** --

Ces ressources additionnelles témoignent d'un engagement renforcé du canton et permettent d'assurer une mise en œuvre cohérente et ajustée aux besoins identifiés sur le terrain.

08 PERSPECTIVES

La mise en place d'une stratégie ambitieuse en faveur des droits et de l'inclusion des personnes LGBTIQ exige des conditions de déploiement claires, des responsabilités définies et des mécanismes de suivi efficaces. En guise de conclusion, ce chapitre ouvre sur les perspectives qui visent à structurer l'ancrage institutionnel et la dynamique de mise en œuvre, tout en garantissant une coordination pérenne entre les différents acteurs concernés.

Adoption de la stratégie 2035

L'adoption de la Stratégie cantonale LGBTIQ à l'horizon 2035 constitue une étape déterminante pour ancrer une vision claire, ambitieuse et partagée en faveur d'un environnement respectueux des diversités. En tant que feuille de route, elle permet de fixer un cap durable à l'action publique en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'inclusion. Sa mise en œuvre permettra de pérenniser les engagements cantonaux, en cohérence avec le cadre national, et d'accompagner les évolutions de la société valaisanne.

Mise en œuvre des mesures et évaluation

Sa mise en œuvre reposera sur un déploiement progressif des mesures définies dans chaque axe stratégique. Un dispositif d'évaluation régulier sera mis en place afin de mesurer les avancées vis-à-vis des objectifs fixés, d'identifier les leviers d'amélioration, et d'ajuster la stratégie en conséquence. Cette évaluation devra s'appuyer à la fois sur des indicateurs quantitatifs, des retours d'expérience qualitatifs et un dialogue constant avec les acteurs concernés. Cette démarche garantira une gestion adaptative et une optimisation continue de l'utilisation des ressources.

Formalisation de la mission de l'OCEF sur le sujet

Pour inscrire durablement la thématique au sein de l'administration cantonale, l'évolution des missions de l'OCEF doit se concrétiser dans un premier temps par une modification du règlement fixant ses missions. Dans un second temps, en fonction de l'évaluation proposée dans la mesure M19, l'introduction d'une base légale spécifique permettra d'assurer un pilotage structuré et transversal de la politique cantonale LGBTIQ.

Nomination d'un comité de pilotage

Un comité de pilotage dédié sera nommé afin de coordonner, suivre et accompagner annuellement la mise en œuvre de la stratégie cantonale. Composé de représentantes et représentants des services cantonaux, d'institutions parapubliques et d'acteurs associatifs impliqués, ce comité assurera un ancrage interinstitutionnel de la démarche et veillera à une mise en œuvre cohérente, concertée et évolutive des objectifs fixés.

À travers cette stratégie, le canton affirme son engagement à faire progresser concrètement l'égalité, à renforcer la reconnaissance des diversités et à bâtir des politiques publiques plus justes et inclusives. Il s'agit désormais de traduire cette ambition en actions coordonnées et évolutives, capables de répondre aux réalités vécues aujourd'hui comme aux défis de demain.

REMERCIEMENTS

L'OCEF remercie l'ensemble des personnes pour leur contribution au développement de cette stratégie et pour leur implication dans le cadre des différentes séances de travail :

- Gilbert Briand, chef du Service des ressources humaines
- Cédric Dessimoz, médecin cantonal adjoint, Service de la santé publique
- Roland Favre, adjoint du chef de service, Service de l'action sociale
- Jean-Philippe Lonfat, chef du Service de l'enseignement
- Christian Varone, Commandant de la Police cantonale
- Emmanuelle Anex, Membre, Association QueerVS
- Viviane Bérod Pinho, responsable du Bureau pour les droits des personnes en situation de handicap, Service de l'action sociale
- Margaux Bressan, coordinatrice pour la promotion de la santé et prévention, Service de la santé publique
- Tamara Croft, chargée de projet PREMIS pour le Haut-Valais
- Philippe D'Andrès, membre du comité, QlubQueer
- Mireille Fournier, collaboratrice scientifique, Service de l'enseignement
- Johanne Guex, coordinatrice programme PREMIS, Centres SIPE
- Delphine Maret Brülhart, coordinatrice cantonale en faveur des Générations 60+, Service de l'action sociale
- Alexandre Praz, adjoint du Commandant – chef de l'unité Direction et controlling, Police cantonale
- Guillaume Rouiller, collaborateur économique, Service des ressources humaines
- Adèle Zufferey, directrice, Fondation Agnodice
- Pour l'OCEF, Katy Solioz-François, cheffe d'Office, et Aymeric Dallinge, collaborateur spécialisé.

ANNEXE 1 : VUE D'ENSEMBLE SYNTHÉTIQUE

	OBJECTIFS STRATÉGIQUES	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	MESURES
01	Accompagner les situations de violences liées à l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.	A Accompagner les personnes victimes de discriminations et de violences B Rendre accessible et visibiliser les offres et structures existantes au niveau cantonal C Monitorer les situations de violences vécues	M1 Adapter la capacité d'accueil de la consultation destinée aux personnes LGBTIQ M2 Soutenir financièrement l'offre en Suisse romande de la LGBTIQ Helpline M3 Créer une plateforme en ligne regroupant les informations sur les offres et structures spécifiques à destination des personnes LGBTIQ M4 Promouvoir les offres et structures spécifiques via la plateforme créée M5 Publier périodiquement les recensements statistiques sur le plan cantonal en lien avec les thématiques OSAIEGCS
02	Reconnaître et offrir une prise en charge bienveillante et inclusive des familles arc-en-ciel dans les structures administratives et d'accueil de jour.	D Reconnaître au niveau institutionnel la diversité des constellations familiales E Garantir un accueil respectueux des diversités au sein des prestations cantonales destinées aux familles	M6 Adapter les formulaires internes à l'administration et faire des recommandations aux institutions parapubliques M7 Promouvoir la brochure « Familles Arc-en-ciel en Valais » M8 Promouvoir l'exposition « Familles Arc-en-ciel en Valais » et le jeu de plateau développé en parallèle M9 Former et informer le personnel des services de l'administration cantonale en contact direct avec les familles M10 Former les professionnels et professionnelles (accueil de jour, administration, périnatalité, etc.) à l'accompagnement des familles arc-en-ciel et la déconstruction des stéréotypes M11 Valoriser les bonnes pratiques et initiatives inclusives existantes, en favorisant les échanges de savoirs entre institutions du domaine
03	Garantir un environnement d'apprentissage respectueux et exempt de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.	F Renforcer les cadres institutionnels de l'apprentissage pour prévenir les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe G Sensibiliser les élèves à la thématique par des offres externes et des initiatives participatives	M12 Inscrire la notion de protection face aux discriminations dans la loi-cadre de l'école valaisanne M13 Former et informer le personnel de l'école sur les enjeux de discriminations et violences à l'égard des personnes LGBTIQ M14 Accompagner les élèves trans et non binares M15 Adapter les formulaires administratifs à destination des élèves, des parents et du personnel de l'école aux identités et constellations familiales diverses M16 Sensibiliser et informer les élèves du secondaire I sur les dynamiques de discriminations et violences vécues par les personnes LGBTIQ M17 Encourager les initiatives d'élèves promouvant le respect

	OBJECTIFS STRATÉGIQUES	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	MESURES
04	Évaluer le besoin d'une disposition légale interdisant les violences liées à l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.	H Évaluer le besoin législatif cantonal en matière de lutte contre les violences et les discriminations I Formuler une proposition de base légale cantonale J Disposer d'une ressource interne à l'administration spécialisée sur la thématique	M18 Mandater un avis de droit M19 Proposer la modification ou création d'une base légale cantonale en fonction de l'évaluation menée M20 Formaliser la compétence de l'OCEF sur les thématiques OSAIEGCS, en l'intégrant dans le règlement y relatif
05	Visibiliser les diversités de manière inclusive et transversale pour y sensibiliser la population.	K Rendre visible le vécu des personnes concernées L Informer la population des spécificités vécues par les personnes concernées	M21 Organiser annuellement un mois d'actions et de visibilité et soutenir financièrement des actions de terrain dans différents domaines durant celui-ci M22 Intégrer une perspective intersectionnelle dans le développement des projets M23 Pérenniser le « rendez-vous des diversités » de la Foire du Valais M24 Rédiger une brochure à destination de la population et des professionnels M25 Promouvoir la documentation thématique auprès de la population et des professionnels
06	Informier et former les milieux professionnels sur les mécanismes de violences et de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et affective, l'identité et l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.	M Former les milieux professionnels de la santé, de l'éducation et du social selon les besoins spécifiques N Former les milieux professionnels pertinents hors santé et social	M26 Proposer une ½ journée de formation annuelle à destination des professionnelles et professionnels par région linguistique du Valais M27 Proposer des formations ciblées aux institutions partenaires selon les besoins identifiés sur le terrain M28 Intégrer la formation I-CARE dans les formations pré-grades (HES) et continues (SMVS) M29 Intégrer la thématique dans la formation continue des Hautes écoles M30 Élaborer ou identifier des modules de formation continue adaptés aux pratiques professionnelles des contextes justice et police (intervention, détention, procédures) M31 Intégrer la thématique dans la formation initiale des aspirantes et aspirants de Police et dans la formation continue des agentes et agents M32 Intégrer la thématique dans la formation continue obligatoire des personnels de la justice et de l'application des peines et mesures M33 Intégrer la thématique dans la formation continue du personnel encadrant dans les milieux sportifs

ANNEXE 1 : VUE D'ENSEMBLE SYNTHÉTIQUE

	OBJECTIFS STRATÉGIQUES	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	MESURES
07	Renforcer dans les politiques du personnel des employeurs publics, parapublics et des entreprises privés l'inclusion des diversités pour créer un climat favorable permettant aux personnes LGBTIQ d'être elles-mêmes.	O Prévenir les discriminations en agissant sur les pratiques professionnelles et le climat social autour du monde du travail P Visibiliser les ressources à destination des personnes LGBTIQ victimes de discriminations dans le contexte professionnel Q Favoriser une culture institutionnelle inclusive au sein de l'administration cantonale	M34 Sensibiliser les associations professionnelles (notamment RH) sur la thématique LGBTIQ et les enjeux liés au contexte professionnel M35 Promouvoir les avantages de la visibilité des personnes LGBTIQ sur la place de travail M36 Promouvoir l'obtention du « Swiss LGBTIQ-Label » auprès des entreprises valaisannes M37 Mettre à disposition des outils concrets pour l'amélioration de l'inclusion des personnes LGBTIQ dans le contexte professionnel via le site internet de l'OCEF M38 Renforcer l'accès à l'information pour les personnes concernées en créant une page dédiée sur le site internet de l'OCEF M39 Orienter dans le réseau des situations de discriminations vécues dans le contexte professionnel M40 Élaborer des recommandations de bonnes pratiques pour la rédaction des formulaires administratifs M41 Rendre visible auprès du personnel le réseau des institutions spécifiques
08	Garantir un accès égalitaire en matière de santé pour les populations LGBTIQ en s'appuyant sur les ressources existantes, tout en contribuant au renforcement des facteurs de protection et des compétences psychosociales.	R Renforcer la collaboration avec les associations pour l'information, l'orientation et le soutien des personnes LGBTIQ, en particulier en matière de santé psychique S Promouvoir une bonne santé physique et psychique auprès des personnes LGBTIQ T Prévenir les risques accrus en termes de conduites addictives des personnes LGBTIQ U Répondre aux besoins spécifiques des différentes populations LGBTIQ en matière de santé V Développer un réseau de professionnelles et professionnels de la santé, identifié comme « LGBTIQ inclusif »	M42 Développer des actions de soutien à destination des personnes concernées notamment par le biais de groupes de pairs M43 Maintenir une prise en charge semi-professionnelle lors des permanences associatives M44 Poursuivre la mise en œuvre des prestations dans le cadre de la Stratégie cantonale de prévention et promotion de la santé, horizon 2030 (PPS 2030) M45 Former les milieux professionnels des addictions et de la santé sexuelle M46 Sensibiliser les personnes LGBTIQ aux risques en termes de conduites addictives M47 Établir des états des lieux détaillés des besoins en fonction de contextes de vie spécifiques, avec des recommandations d'actions M48 Planifier et prioriser la mise en œuvre des recommandations entre 2030-2035 M49 Former le personnel médical aux spécificités de santé des personnes LGBTIQ M50 Établir une liste de standards garantissant l'adhésion au réseau « LGBTIQ inclusif »

ANNEXE 2 : LEXIQUE

Ce lexique aide à mieux comprendre les identités et orientations variées au sein de la population LGBTIQ, et à les respecter en utilisant un langage inclusif et précis.

LGBTIQ

L – Lesbienne

Une femme qui est émotionnellement, romantiquement ou sexuellement attirée par d'autres femmes.

G – Gay

Terme souvent utilisé pour décrire un homme qui est émotionnellement, romantiquement ou sexuellement attiré par d'autres hommes. Peut aussi être utilisé de manière plus générale pour désigner toute personne attirée par une personne du même sexe.

B – Bisexuel(le)

Une personne qui est émotionnellement, romantiquement ou sexuellement attirée par plus d'un genre (les hommes et les femmes, par exemple).

T – Transgenre

Une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

I – Intersexe

Une personne née avec des caractéristiques de sexe (chromosomes, organes génitaux, etc.) qui ne correspondent pas typiquement aux définitions binaires de masculin ou féminin.

Q – Queer

Un terme général qui englobe les identités sexuelles et de genre non normatives. Il est souvent utilisé comme un terme inclusif pour les personnes qui ne se conforment pas aux normes hétérosexuelles ou cisgenres.

OSAIEGCS

OSA – Orientation sexuelle et affective

Se réfère à l'attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle d'une personne envers d'autres personnes. Les orientations sexuelles incluent, par exemple, l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, etc.

I – Identité de genre

Se réfère à la perception qu'une personne a de son propre genre, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance. Cela inclut les identités telles que homme, femme, non-binaire, transgenre, etc.

EG – Expression de genre

Se réfère à la manière dont une personne exprime son genre à travers des comportements, des vêtements, des coiffures, la voix ou d'autres caractéristiques externes.

CS – Caractéristiques de sexe

Se réfère aux caractéristiques biologiques d'une personne, comme les organes génitaux, les chromosomes, et les hormones, qui peuvent être masculins, féminins ou intersexes.

Asexuel(le)

Une personne qui éprouve peu ou pas d'attirance sexuelle. Certaines personnes asexuelles peuvent tout de même avoir des relations émotionnelles et romantiques.

Allié(e)

Une personne qui soutient activement la population LGBTIQ et lutte contre les discriminations qu'elle subit, même si elle n'est pas concernée directement.

Cisgenre

Une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Non-binaire

Un terme utilisé pour décrire une identité de genre qui ne se limite pas aux catégories masculines ou féminines traditionnelles. Les personnes non-binaires peuvent se situer entre, au-delà, ou en dehors de ces deux genres.

Genre fluide

Une personne dont l'identité de genre change ou fluctue au fil du temps.

Pansexuel(le)

Une personne qui est attirée émotionnellement, romantiquement ou sexuellement par des individus de tous genres, ou sans considération de genre.

Agender

Une personne qui ne s'identifie à aucun genre ou qui a une identité de genre neutre.

Binarité de genre

Le système de classification qui divise le genre en deux catégories distinctes, opposées et déconnectées (homme/femme), en ignorant ou marginalisant les autres formes d'identité de genre.

Transition

Le processus par lequel une personne transgenre peut entreprendre pour aligner son apparence physique et/ou son identité de genre avec son ressenti interne. Cela peut inclure des changements sociaux, médicaux et/ou juridiques.

Coming out

Le processus par lequel une personne dévoile son orientation sexuelle ou son identité de genre à d'autres, parfois pour la première fois.

Homophobie

La peur ou la haine des personnes homosexuelles ou de l'homosexualité en général.

Transphobie

La peur ou la haine des personnes transgenres ou de la transidentité.

Cissexisme

L'idée selon laquelle les identités cisgenres sont supérieures ou plus légitimes que les identités transgenres.

Pronoms

Les pronoms de genre (il, elle, iel, etc.) sont utilisés pour désigner les personnes en respectant leur identité de genre. Certaines personnes préfèrent des pronoms neutres comme «iel» (en français).

Deadnaming

Utiliser le prénom de naissance d'une personne transgenre après qu'elle a choisi un autre prénom correspondant à son identité de genre. Cela est souvent considéré comme irrespectueux.

Mégender

Attribuer à une personne un genre ou des pronoms incorrects, c'est-à-dire qui ne correspondent pas à son identité de genre.

Édition

Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF)

Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC)

Sous la supervision de :

Katy Solioz-François, cheffe de l'OCEF, et Aymeric Dallinge, collaborateur spécialisé

Conception graphique

Jordane Vincenzi

Traduction

Karin Gruber, Textsicher

Impressum © OCEF – janvier 2026